

أساسيات وديناميات التدخل المهني فى العمل مع الجماعات



إعداد

الأستاذ الدكتور

نصيف فهمي منقريوس

أستاذ الخدمة الاجتماعية تخصص خدمة الجماعة
ومستشار المشروعات والبرامج بالمؤسسات الاجتماعية
والمنظمات الدولية



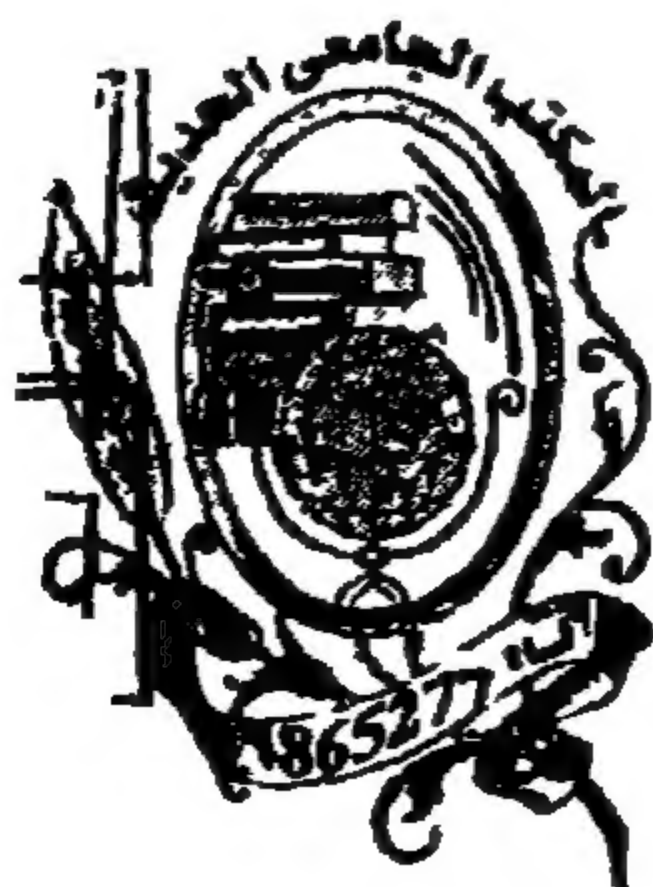
أساسيات وديناميات التدخل المهني في العمل مع الجماعات

إعداد
الأستاذ الدكتور

نصيف فهمي منقريوس

أستاذ الخدمة الاجتماعية تخصص خدمة الجماعة
ومستشار المشروعات والبرامج بالمؤسسات الاجتماعية
والمنظمات الدولية

2012



دار الكتب والوثائق القومية

عنوان المصنف: أساسيات وديناميات التدخل المهني في العمل
مع الجماعات .

اسم المؤلف : نصيف فهمي منقريوس .

اسم الناشر : المكتب الجامعي الحديث .

رقم الإيداع : 2011/21345 .

الترقيم الدولي : 2-278-438-977-978 .

مقدمة:

يعيش المجتمع الإنساني منذ منتصف القرن الماضي وأوائل القرن الحالي أحداثاً متلاحقة تركت بصماتها واضحة على حجم ونوعية العلاقات بين بني البشر لذلك أصبحنا في حاجة ماسة لتضافر جهود جميع المهن والتخصصات العلمية لمواجهة آثار وتحديات هذه الأحداث المتلاحقة ولاشك أن مهنة الخدمة الاجتماعية أحد أبرز المهن والتخصصات العلمية التي تتعامل مع الإنسان في صورته كفرد وكمجموعة وكعضو في المجتمع وذلك من خلال طرقها المهنية المتعددة بهدف مساعدته على مواجهة مشكلاته وإشباع احتياجاته من ناحية واستثمار طاقاته وقدراته إلى أقصى حد ممكن من ناحية أخرى.

ومن المعروف أن طريقة العمل مع الجماعات هي إحدى الطرق المهنية للخدمة الاجتماعية والتي تلعب دوراً مؤثراً فيما يتعلق بإنجاز الأهداف المنوطة بالخدمة الاجتماعية كمهنة إنسانية، والعمل مع الجماعات يمثل منظومة مهنية متكاملة تنطلق من خلال مجموعة من مقومات الممارسة مستهدفة بتفقيح التدخل المهني وجعله على أعلى مستوى مع الوضع في الاعتبار ديناميكية الجماعات الصغيرة هذا فضلاً عن البرنامج في طريقة العمل مع الجماعات واتجاهات تطويره بما يسهم في تفعيل دور الطريقة في المجتمع كما أن التسجيل يمثل أهمية قصوى في هذا السياق وذلك بهدف الاستفادة من الخبرات السابقة وتحقيقاً لصفة التراكم العلمي ثم تبرز الحاجة الملحة للتقويم لمعرفة أوجه القصور وال فشل لتلافيها وجوانب القوة لتدعيمها ويجدر بنا هنا الإشارة إلى أساليب التحليل المهني للمواقف والتقارير في طريقة العمل مع الجماعات ليتعلم منها طالب الخدمة الاجتماعية كيف يتم التحليل المهني على أسس علمية سليمة وكان منطقياً أن نختم هذا العرض ببعض الدراسات والبحوث العلمية في نطاق طريقة العمل مع الجماعات للاستفادة منها علمياً وعملياً.

ويتضمن هذا الكتاب عشرة فصول رئيسية، يتناول الفصل الأول منظومة الممارسة المهنية في طريقة العمل مع الجماعات ويتناول الفصل الثاني موجهات ممارسة عمل الجماعات الصغيرة أما الفصل الثالث فيدور حول الجماعات في

طريقة العمل مع الجماعات ويتعرض الفصل الرابع للتكوين والعضوية في طريقة العمل مع الجماعات بينما يتناول الفصل الخامس ديناميكية الجماعة في طريقة العمل مع الجماعات أما الفصل السادس فهو يدور حول اختصاصي العمل مع الجماعات أما الفصل السابع يركز على البرنامج في العمل مع الجماعات كعنصر أساسي في ديناميات العمل مع الجماعات، والفصل الثامن يتناول عملية التسجيل، أما الفصل التاسع يعرض لعملية التقويم، أما الفصل العاشر حيث يعرض لأساليب التحليل لكافة مكونة ممارسة العمل مع الجماعات. أما الفصل الحادي عشر يعرض أهم النماذج التطبيقية في ممارسة طريقة العمل مع الجماعات وتحقيق أهداف التدخل المهني .

ويعد المرجع الحالي الإطار المتكامل للجوانب النظرية والتطبيقية للعمل مع الجماعات في مهنة الخدمة الاجتماعية ونرجو أن يؤدي هذا العمل لما فيه خير مهنتنا الغالية وتطوير لممارسة العمل مع الجماعات لأن الجماعة هي الحياة الطبيعية للإنسان في أي زمان ومكان، وفقنا الله جميعا لما فيه خير الإنسان والوطن.

المؤلف

الفصل الأول

التدخل المهني بطريقة العمل

مع الجماعات

- الموضوع الأول: المحددات الأساسية للتدخل المهني.**
- الموضوع الثاني: الأسس العلمية والمهنية للتدخل المهني.**
- الموضوع الثالث: عمليات التدخل المهني.**
- الموضوع الرابع: الأساليب المستخدمة في التدخل المهني.**
- الموضوع الخامس: الإجراءات التنفيذية للتدخل المهني.**
- الموضوع السادس: تقويم التدخل المهني.**
- الموضوع السابع: المشكلات التي تواجهه الأخصائي الاجتماعي في التدخل المهني.**

الفصل الأول

التدخل المهني بطريقة العمل مع الجماعة

تطورت المفاهيم والعمليات المختلفة التي تستخدم في طريقة العمل مع الجهات سواء النظرية أو التطبيقية وأصبحت هناك مصطلحات مستخدمة طبقاً للتطور المعرفي في الخدمة الاجتماعية كذلك تمثيلاً مع المتغيرات الاجتماعية والسيكولوجية والعلمية التي تواجه الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية باستخدام الطرق المختلفة ومن بينها طريقة العمل مع الجماعات. ومن المفاهيم الهامة التي لها علاقة بالمكونات النظرية وبالعمليات المهنية المؤدية إلى تحقيق عملية المساعدة مفهوم التدخل المهني في العمل مع الجماعات.

والتدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات يوضح الأعمال والأدوار التي يؤديها الأخصائي الاجتماعي باستخدام الوسائل والأساليب المهنية المناسبة والتي مهدت إلى تحقيق التغيير في أنساق معينة أو أجزاء منها بناء على تحديد متطلبات الموقف الجماعي باستخدام القدرات والإمكانات الجماعية والمؤسسية والمجتمعية وفيما يلي أهم الموضوعات المرتبطة بدراسة التدخل المهني .

الموضوع الأول: المحددات الأساسية للتدخل المهني وتضمن ذلك ما يلي:

أ - التدخل المهني ليس مجرد تصميم البرنامج الذي يتضمن الأنشطة المتنوعة ويقوم الأفراد والجماعة بممارستها من أجل إشباع رغباتهم وحاجاتهم أو حل مشكلاتهم فقط.

ب- التدخل المهني يركز على الهوية المهنية للأخصائي الاجتماعي الذي يعمل مع الجماعات من حيث أنه يحدد متى يتدخل؟ ولماذا؟ وكيف يتدخل في الموقف الجماعي الحالي؟

ج- يتضمن التدخل المهني الوسائل والأساليب المهنية التي لها طابع مميز تتميز بها دون الوسائل الأخرى في الممارسة المهنية للطرق المهنية في الخدمة الاجتماعية فقد يستخدم الأخصائي القيادة الطبيعية في التدخل المهني وليس من المناسب أن يستخدم هذا الأسلوب أخصائي خدمة الفرد مثلاً وقد يستخدم

الأخصائي لعب الدور كأسلوب في توضيح مشكلة معينة تواجه بعض الأعضاء وقد لا يناسب هذا الأسلوب أخصائي تنظيم المجتمع.

د - يوجه التدخل المهني نحو نسق معين خلال ممارسة العمل مع الجماعات وقد يوجه إلى أنساق متعددة في العمل مع الجماعات طبقاً لأهداف التدخل المحددة قبل القيام بتنفيذ برنامج التدخل المهني.

هـ - يسعى أخصائي الجماعة إلى البحث عن الإمكانيات المتوفرة في الجماعة أو المؤسسة أو المجتمع حتى يمكن استخدامها في التدخل المهني أي أنه قبل أن يستخدم الإمكانيات يحدد مصادر تلك الإمكانيات المتاحة ومدى ارتباطها بالموضوع والهدف للتدخل المهني.

و - يعتقد البعض أن برنامج العمل مع الجماعات هو برنامج التدخل المهني ولكن نرى أن أخصائي الجماعة قد يستخدم برنامج خدمة الجماعة في التدخل المهني بطريقة مباشرة أو غير مباشرة ولكنه قد يعد برنامج خاص لتحقيق أهداف التدخل المهني.

الموضوع الثاني : الأسس العلمية والمهنية للتدخل المهني:

تعددت الأسس العلمية والمهنية التي يستند عليها برنامج التدخل المهني حتى يمكن أن نتفق في مضمونه واتجاهاته الإيجابية نحو تحقيق الأهداف المرغوبة من إنجازه حيث تعد أهداف للتدخل المهني المرغوب مهنيًا. وفيما يلي أهم الأسس العلمية والمهنية للتدخل المهني:

الاساس الأول : النظريات العلمية:

النظريات العلمية حيث أن النظريات العلمية تتضمن حقائق أساسية تفيد في التعامل مع الأفراد والجماعات بالإضافة إلى أن النظرية العلمية موجه أساسي من موجهاً الممارسة والتي تتضمن اتجاهات التدخل المهني وأهدافه الأساسية. ومن أمثلة النظريات العلمية التي يمكن أن يستند عليها التدخل المهني ومكوناتها المختلفة ما يلي:

أ - نظرية الدور الاجتماعي:

تتضمن نظرية الدور الاجتماعي التوقعات الخاصة بأدوار الأخصائي والأعضاء وكذلك الحقوق والواجبات المرتبطة بتلك الأدوار، وكيفية تحقق

الأنساق المناسب بين الأدوار وعدم حدوث للصراعات بينها مع مراعاة ما يلي في تحديد الأدوار.

أ - الموضوعات التي يهتم بها الدور المحدد للأعضاء والجماعة والأخصائي الذي يعمل مع الجماعة.

ب- الواجبات المرتبطة بالأدوار المحددة.

ج- المواقف التي يجب أن تمارس فيها الأدوار.

د- المؤشرات الموضحة لدى ممارسة الأدوار بالأساليب المهنية والاجتماعية المناسبة.

ب- نظرية التفاعل الاجتماعي:

ارتبطت تلك النظرية بكيفية تحقيق الأدوار في المواقف الاجتماعية المختلفة من حيث أن زيادة التفاعل أو انخفاض معدلات التفاعل يؤثر تأثيراً واضحاً في موضوعات الحياة الجماعية وبالتالي لابد أن يحدد الأخصائي مع الأعضاء موضوعات التفاعل، أسلوب التفاعل، من هو مصدر التفاعل، كيف يؤثر الأخصائي في التفاعل الجماعي والوسائل المستخدمة في هذا المجال.

ج- نظرية النسق الاجتماعي:

تعد تلك النظرية من النظريات الهامة التي يستند عليها الأخصائي من حيث أن النسق يحدد المكونات الجزئية التي تتكون منها الحياة الجماعية وكل جزء يمثل نسق محدد وواضح يقوم بأدوار معينة ترتبط مع بقية الأدوار في إطار أهداف الجماعة وبتوجيه الأخصائي في التدخل في الأنساق الآتية:

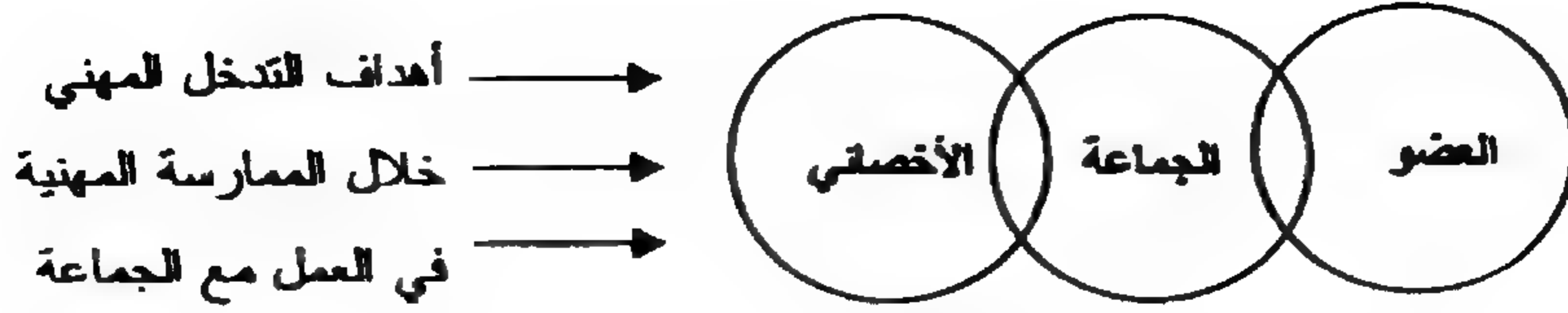
أ- نسق العضو وما يقوم به من تصرفات وأدوار.

ب- نسق العضوية من حيث قيام بعض الأعضاء مثل الجماعات الفرعية ببعض الأدوار والسلوكيات.

ج- نسق الجماعة كوحدة قائمة بذاتها لها كياناتها وشخصيتها المؤثرة في الأعضاء من كافة الجوانب.

د- نسق الأخصائي وما يرتبط به من سمات شخصية وخبرات ميدانية ومهارات متعددة ويمكن إضافة أنساق أخرى طبقاً لمواقف التدخل المهني التي

يهتم بها الأخصائي والتي قد تستخدم (الأنساق) في تحقيق أهداف التدخل المهني.



تفاعل الأنساق معاً

الأساس الثاني: المقومات المهنية:
وتشمل الجوانب الآتية:

• الجانب الأول : العناصر المهنية :

ويقصد بها كافة العناصر المهنية التي ترتبط بها الممارسة المهنية في طريقة العمل مع الجماعات والتي تركز على (العضو - الجماعة - الأخصائي - البرنامج) الارتباطات بين كل عنصر وباقي العناصر الأخرى وتتضمن المقومات كذلك الجوانب المهنية وما تشمله من مبادئ ومهارات يلتزم بها أخصائي العمل مع الجماعات ولذلك لا يمكن أن تخلو برامج التدخل المهني من جوانب مهنية توضح الصيغة المهنية للممارسة المهنية لطرق الخدمة الاجتماعية ومن بينها طريقة العمل مع الجماعات.

ويمكن أن نحدد أهم المصادر التي نحصل منها على الأسس المهنية التي يستند عليها التدخل المهني على النحو التالي:

1- المراجع المتخصصة في الخدمة الاجتماعية، خاصة طريقة العمل مع الجماعات .

2- نتائج البحوث والدراسات الخاصة بالتدخل المهني من مختلف ميادين الممارسة الطرق المختلفة.

3- الممارسات المؤسسية وما تتضمنه من خبرات متعددة ومتنوعة تتعلق بممارسة العمل مع الجماعات على اختلاف أنواعها.

4- النماذج المهنية التي تم وضعها كنماذج تصورية وكذلك نماذج تتعلق بالممارسة المهنية والتي يمكن أن نحصل منها على أساسيات مهنية يمكن الاستفادة منها في وضع برامج للتدخل المهني.

5- الخبرات الميدانية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين مع الجماعات وما توصلوا إليه من خبرات يمكن أن تتحول إلى أساسيات بعد اختبارها وتقنينها بالأساليب العلمية.

• الجانب الثاني : بناء وتنفيذ خطة التدخل المهني :

يتطلب بناء خطة التدخل المهني خطوات ومراحل أساسية حتى يمكن أن تكون بناء مترابط مع بعضه وأهم مكونات بناء برنامج التدخل المهني ما يلي:

1- تحديد أهداف التدخل المهني: ومن الضروري مراعاة الشروط الآتية عند تحديد أهداف التدخل المهني على النحو التالي:

أ- أن يكون الهدف واضحاً محدداً.

ب- أن يكون الهدف مرتبطاً بموضوع التدخل الرئيسي مثل تعديل سلوك الأعضاء المرتبط بالتنظيم الجماعي، أو توجيه الأعضاء للمشاركة في مشروعات معينة مثل التطوع لخدمة البيئة والاشتراك في النوعية الصحية ضد الأمراض المتوطنة في بعض البيئات.

ج- أن يكون الهدف قابلاً للقياس.

د- أن يكون الهدف مرتبطاً بالأنشطة والأعمال التي يقوم بها الأعضاء والجماعة.

هـ- أن يكون الهدف في صياغة تقريرية أم في شكل سؤال مثال لذلك كعبارة تقريرية "مشاركة الأطفال في برامج التدريب على استخدام الحواسيب يحقق النمو الذاتي من خلال الجماعات".

ومثالاً للهدف على شكل سؤال إلى أي مدى تحقق مهارات الأخصائي التماسك الاجتماعي في الجماعات؟

وهناك أنواع مختلفة لأهداف التدخل المهني نذكر أهمها على النحو التالي:

أ- التعرف على طبيعة ومفهوم التدخل المهني الذي يقوم به الأخصائي مثل دور الأخصائي مع جماعات الأطفال بلا مأوى.

- ب- أهداف خاصة بالعائد للناتج من الممارسة مثلاً لذلك العائد الاجتماعي لمشاركة الأعضاء في لجان الاتحادات الطلابية بالمدرسة الثانوية.
- ج- أهداف خاصة باختيار التكنيكات والأساليب المهنية.

مثال: استخدام لعب الدور في مواجهة مشكلات التحصيل الدراسي مع جماعات طلاب المرحلة الإعدادية.

- د- أهداف تتعلق بالمشكلات التي قد تواجه الأعضاء والممارسة مثل التدخل المهني لمواجهة السلبية لدى بعض الأعضاء في جماعات النشاط المدرسي.

• الجانب الثالث : الموجهات النظرية لبرنامج التدخل المهني (علمياً – مهنياً)

من الضروري تحديد الموجهات النظرية التي يستند عليها برنامج التدخل المهني منذ وضع الأهداف حتى الوصول إلى تحقيق التدخل المهني وتقويمه من كافة الجوانب وأهم تلك الموجهات.

1- موجهات النظريات العلمية حيث نجد أن أهم النظريات التي يمكن الاستعانة بها كموجه لبرنامج التدخل المهني هي تلك النظريات التي توجه كيفية دراسة سلوك الإنسان ، وتوجيه التفاعل وكذلك مواجهة صارع الأدوار ، بالإضافة إلى النظريات الخاصة بحل المشكلات وتنمية القدرات القيادية لدى الأفراد والجماعات ويمكن عدم ذكر النظريات كما هي ولكن قد يذكر أهم المفاهيم التي تتكون منها النظريات مثال مفهوم السلوك، الدور الاجتماعي، التبادلية، العلاقات القيادية، النسق الاجتماعي.

2- الأسس المهنية التي تستند عليها في برنامج التدخل كأسس التي تتعلق بالممارسة في إطار الفلسفة والمبادئ والمهارات المهنية ويجب أن يلاحظ ما يلي في هذا المجال:

أ- ربط الموجه المهني بموضوع التدخل من حيث أهمية استخدامه والأساليب المتبعة مثلاً لذلك استخدام مبدأ التنظيم الوظيفي المرن مع أعضاء جماعات الشباب وكيفية تحقيق مضمون المبدأ وكيف يتم ذلك كتدخل مهني يقوم به الأخصائي.

ب- تحديد جوانب الموجهات المهنية وعدم ذكر عنوان الموجه فقد يذكر الباحث أو الأخصائي أننا سوف نستعين بالمهارة في تكوين العلاقات ونركز على

جوانب تدعيم العلاقة المهنية لأنها المحور الأساسي في هدف تلك الدراسة المرتبطة بالتدخل المهني.

ج- ضرورة تحديد كل موجه طبقاً لعلاقته بجوانب التدخل بصفة عامة منذ تحديد الأهداف وعدم ذكر الجوانب النظرية التي تتعلق به فقط بل أن يكون له جانباً تطبيقياً في إطار برنامج التدخل المهني.

الموضوع الثالث : عمليات التدخل المهني:

تبدأ عمليات التدخل المهني منذ تحديد الجماعة كنسق سوف يعمل مع الأخصائي الاجتماعي ومن الضروري أن نراعي أن تحديد تلك العمليات مبنياً على أهداف التدخل وعلى الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات ويمكن أن نحدد أهم عمليات التدخل المهني فيما يلي:

العملية الأولى: عملية التحديد والتهيئة لبرنامج التدخل المهني:

وتتطلب ممارسة طريقة العمل مع الجماعات التحديد الواضح بالنسبة لمتطلبات الممارسة ماذا سوف نفعل؟ ولماذا نقوم بهذه الأعمال؟ ومن الذي سوف يقوم بها؟ وكما كان التحديد متمشياً مع أهداف التدخل كلما كان هناك فرصة مناسبة للتهيئة المناسبة للأعضاء والجماعة لما يجب أن يقوم به الأخصائي مع الأعضاء والجماعة وقد يكون التحديد مرتبطاً باحتياجات الأعضاء والجماعة. أو أن التحديد مرتبطاً بالأدوار التي يجب أن يقوم بها الأخصائي وكذلك تحديد المجال الزمني والمكاني لما يجب أن يقوم به الأخصائي مع الأعضاء والجماعة.

ويستخدم أخصائي الجماعة وسائل هامة لتحديد وتقدير متطلبات التدخل وأهمها ما يلي:

أ- الملاحظة لما يعبر عنه الأعضاء والجماعة وكذلك لما يصدر عنهم من سلوكيات متنوعة.

ب- الاستفتاءات الشاملة التي تتضمن رغبات واحتياجات الأعضاء والجماعة.

ج- المقاييس المختلفة التي يمكن الاستعانة بها عند ممارسة العمل مع الأعضاء والجماعة.

د- للتقارير الدورية التي يبدأ بتسجيلها الأخصائي عندما يعمل مع الجماعة التي يوجه إليها التدخل المهني.

وعند تحديد الأهداف والاحتياجات وتقديرها يبدأ أخصائي الجماعة تهيئة الأعضاء والجماعة للتفاعل مع برنامج التدخل والاهتمام بالمضمون الفعلي الذي يتضمنه والمشاركة في أنشطته المختلفة بتوجيه أخصائي الجماعة مثلاً لذلك، قيام الأخصائي بتهيئة الجماعة لتقديم الأفكار والمقترحات المختلفة بمشاركة الجماعة في مشروعات خدمة البيئة ويطلب من لجنة من بعض الأعضاء المختارين لدراسة الأفكار وعرضها بهدف مواجهة سلبية هؤلاء الأعضاء.

العملية الثانية: المناقشة والعرض لمكونات برنامج التدخل المهني:

التعرف على وجهات نظر الأعضاء وكيفية مشاركتهم في تحقيق أهداف التدخل حتى لا يواجه الأخصائي بالرفض أو الصراعات التي قد تحدث معه عند تنفيذ خطوات التدخل المهني ولذلك يجب أن يكون الأخصائي محدداً في عرض مكونات التدخل المهني فمنذ تشجيع الجماعة على المشاركة مع مؤسسات المجتمع يجب تحديد جوانب تلك المشاركة وأهميتها مع ضرورة التدريب على كيفية المشاركة.

العملية الثالثة: تحديد موضوعات ومواقف التدخل المهني:

من المعروف أن التدخل المهني يهدف إلى التوحيد والتأثير في جوانب معينة من حياة الأعضاء والجماعة فقد يوجه التدخل نحو تدعيم العلاقات، إكساب خبرات معينة، حل مشكلات وصراعات تواجه الأعضاء والجماعة ولذلك يجب أن يكون البرنامج موجهاً للموضوعات التي من الضروري أن تتوفر بها الشروط الآتية:

أ- ارتباط الموضوعات والمواقف بالأهداف الأساسية لطريقة العمل مع الجماعات وللجماعة أيضاً.

ب- ارتباط الموضوعات والمواقف بالحياة الجماعية مثل ارتباط مجالات خدمة المجتمع بالجماعات التطوعية.

ج- ارتباط الموضوعات والمواقف بالخبرات والمهارات التي يتميز بها الأخصائي حيث يستطيع أن يتعامل معها ويوجه مكوناتها نحو أهداف التدخل المهني.

د- أن تكون تلك الموضوعات والمواقف واقعية وملموسة وواضحة أمام الاختصاصي والأعضاء والجماعة حتى يكون الأثر الفعال عند تعامل برنامج التدخل المهني معها.

العملية الرابعة: تحديد الوسائل والآليات المهنية:

يستخدم في التدخل المهني بطريقة العمل مع الجماعات وسائل متعددة حيث أن الوسيلة تعد هي الطريق المؤدي إلى تحقيق الأهداف وكذلك الحصول على أهم الحقائق والمعلومات التي تفيد في تحقيق التأثير المباشر وغير المباشر للتدخل المهني، ويتم اختيار الوسيلة طبقاً للمحددات الآتية:

- 1- اختيار الوسيلة التي يسهل استخدامها في مجالات التدخل المهني.
 - 2- استخدام الوسيلة التي يمكن للممارس أن يحصل عليها في الوقت المناسب.
 - 3- تحديد الوسيلة طبقاً للخبرات السابقة التي تتعلق باستخدامها في المجالات المماثلة للمجال الحالي.
 - 4- استخدام الوسيلة التي توفر الوقت والجهد خلال استخدامها.
- أهم وسائل التدخل المهني فهي كما يلي:

أن أهم الوسائل التي يمكن استخدامها في تحقيق أهداف التدخل المهني خلال ممارسة طريقة العمل مع الجماعات فهي ما يلي:

- 1- المناقشة الجماعية وتوجيهها نحو الأهداف المرغوبة.
- 2- التركيز على المهام التي تفيد في تحقيق أهداف التدخل المهني.
- 3- الاستعانة بالخبراء المتخصصين في موضوعات التدخل المهني.
- 4- استخدام القيادات الطبيعية المكونة من الجماعات التي تعمل معها.
- 5- استخدام القواعد واللوائح المنظمة للأدوار التي يقوم بها الاختصاصي وأعضاء الجماعة وكذلك المنظمة للإجراءات التي يجب اتباعها خلال ممارسة العمل مع الجماعات.

- 6- استخدام المشكلات كمواقف للتدخل المهني من أجل توجيه التفاعل الجماعي توجيهها سليماً نحو تحقيق الأهداف المرغوبة.

7- الاستعانة بالأعضاء ذوي المهارات العالية في زيادة معدل التفاعل كذلك في التأثير على بقية الأعضاء للمشاركة في الحياة الجماعية واكتساب المهارات المماثلة لدى هؤلاء الأعضاء.

ويستطيع الأخصائي الاستعانة بالوسائل الممكنة وكذلك يمكن للأخصائي الاجتماعي أن يستخدم أكثر من وسيلة في موقف معين طبقاً لمضمون هذا الموقف كذلك تمشيًا مع الأهداف التي نسعى إلى تحقيقها.

الموضوع الرابع : الأساليب المستخدمة في التدخل المهني:

أما عن الأساليب التي يمكن استخدامها في مواقف التدخل المهني فيجب أن نحددها طبقاً للمحددات الآتية:

1- استخدام الأساليب التي يمكن أن يتبعها الأخصائي بطريقة مؤثر- وهائلة في الحياة الجماعية.

2- استخدام الأساليب المرتبطة بطبيعة الممارسة المهنية للطريقة والتي تتمشى مع مكونات المواقف الجماعية (الأعضاء والأخصائي-البرامج-العلاقات).

3- يفضل استخدام الأساليب التي تراعي مراحل النمو والخصائص التي تتميز بها حيث أن مرحلة الطفولة المتأخرة تختلف من مرحلة الشباب وبالتالي من الضروري اختيار الأساليب المناسبة.

4- أساليب التدخل قد يقوم بها الأخصائي منفرداً أو بالاستعانة بالآخرين والأعضاء أو الخبراء طبقاً لأهداف التدخل المهني.

5- أساليب التدخل من الضروري أن تكون شاملة بالنسبة للجوانب المهنية والعلمية والإنسانية أي أنها لا تركز على جوانب دون غيرها لأن الموقف الإنساني متكامل بالنسبة للعوامل المؤثرة في الحياة ومن أمثلة أساليب التدخل المهني ما يلي:

الأساليب المباشرة:

يستخدم الأخصائي خبراته ومهاراته بشكل مباشر مع الأعضاء والجماعة ويقدم لهم نماذج من تلك المهارات وكيفية اكتسابها وبالتالي فهو يحدد مباشرة ماذا يجب أن يقوم في هذا الموقف أي أنه توجيه مباشر فقد يتدخل الأخصائي مباشرة

في حل المشكلة من خلال السعي نحو التوجيه لوقف التفاعل وإيضاح الأضرار الناتجة من استخدام بعض الألفاظ غير المقبولة في التعامل من خلال المواقف المختلفة.

أما عن الأساليب غير المباشرة:

يقصد بها تلك الأساليب التي تستخدم فيها بعض الوسائط ولا تقدم مباشرة للأعضاء والجماعة، فقد يستخدم الأخصائي أحد الأعضاء الذي يحكي عن خبرات سابقة له مما قد يؤدي إلى تحقيق أهداف محددة للتدخل المهني، كذلك قد يستخدم الأخصائي القيادة الطبيعية في مساعدة الأعضاء لمواجهة مشكلات معينة دون أن يتدخل مباشرة في هذه المواقف وقد يعرض الأخصائي مواقف تتعلق بجماعة من اتجماعات وما حدث فيها ويوجه الجماعة إلى مراعاة عدم الوقوع في نفس المواقف التي قد تتضمن مشكلات أو صراعات معينة مما يتطلب اتخاذ التدابير المحددة في هذا المجال. ونستخلص في إطار ما سبق أن التدخل المهني لا يتم بطريقة عشوائية بل بطريقة منظمة من خلال تجديد وسائل وأساليب ملائمة لمواقف التدخل وعدم التوجه نحو وسائل أو أساليب غير معروفة أو أن إمكانية استخدامها صعبة في هذا المجال في مواجهة تلك المواقف.

الموضوع الخامس: الإجراءات التنفيذية للتدخل المهني:

يقوم الأخصائي باتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ التدخل المهني طبقاً للموجهات التي سبق تحديدها وفي إطار الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها ويتبع في الإجراءات التنفيذية للتدخل المهني ما يلي:

الإجراء الأول:

تهيئة الأعضاء والجماعة لمضمون التدخل المهني والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها مثل إعادة التماسك، إعادة التنظيم الوظيفي بعد مراجعته مع الجماعة، مساعدة القيادات الطبيعية على القيام بأدوارهم.

الإجراء الثاني:

القيام بالأدوار المطلوبة للتدخل المهني التي سيمارسها الأخصائي. أو التي سوف يحددها للأعضاء والجماعة ومن بين تلك الأدوار ما يلي:

ادوار الاخصائي:

- 1- استشارة الأعضاء نحو التوجه لموضوع التدخل.
- 2- تحفيز الأعضاء للمشاركة في مواقف التدخل المهني.
- 3- مصدر المعلومات والخبرات للحياة الجماعية.
- 4- القيادة المهنية للمواقف والأعمال والسلوكيات اللازمة لمواقف التدخل.
- 5- المرشد لبعض المواقف التي تطلب الإرشاد بمعنى توفير المعلومات والحقائق والخبرات كذلك الإتصالات لما يقوله أو يعبر عنه الأعضاء والجماعات.
- 6- الخبير الذي يستطيع أن يقدم خبرات متنوعة متعددة يستفيد منها الأعضاء والجماعة من خلال مواقف الحياة الجماعية.
- 7- المعلم الذي يتدخل لتعليم الأعضاء المهارات، الخبرات السلوكيات، الأعمال التي يجب القيام بها خلال الحياة الجماعية ومواقف التدخل المرتبطة بها، بالإضافة إلى الأدوار التي يقوم بها الأخصائي هناك .

ادوار الاعضاء خلال مواقف التدخل المهني وهي كما يلي:

يتم تحديد أدوار الأعضاء بناء على أهداف التدخل المرغوبة فقد يقوم الأعضاء ببعض الأدوار الآتية:

- أدوار المبادرة: بتقديم أفكار واهتمامات وخبرات يمكن الاستفادة بها في هذا المجال.

- أدوار الوسيطاء: بحيث يمكن أن يقوم بعض الأعضاء بالتوسط لدى البعض الآخر في توجيه التفاعل الجماعي والمشاركة في الحياة الجماعية ويتحقق ذلك من خلال عمليات أساسية هي:

- * عمليات التبادل الاجتماعي (التبادلية)
- * عمليات المساندة الاجتماعية (التساند)
- * عمليات التدعيم لما يقوم به الأعضاء (الدعم الاجتماعي)
- * عمليات المدافعة الاجتماعية (المدافعة)

- أدوار القيادة: ويقصد بها الأعضاء الذين يستطيعون القيام بأدوار قيادية حتى في حالة عدم ارتباطها بالمراكز القيادية وهنا نطلق عليهم أنهم مصادر السلوك القيادي.

- **ادوار الخبراء:** الذين لديهم خبرات ومهارات ربما أفضل من غيرهم عن باقي الأعضاء الذين ينتمون للجماعة.

- **ادوار مصدر المعلومات والحقائق:** الخاصة بالأنشطة والمشكلات والمواقف المختلفة التي تواجه الجماعة وفي إطار ما سبق من الأدوار التي يمكن أن يقوم بها أعضاء الجماعة وغيرها من الأدوار الأخرى يمكن أن يقوم الأخصائي باستخدام أدوار هؤلاء الأعضاء وتوجيهها نحو تحقيق أهداف التدخل المهني ولذلك لابد للأخصائي أن يدرس أدوار الأعضاء المختلفة وكيفية القيام بها دون صراعات بل استخدامها بالطريقة الميسرة والتي توظف في اتجاه تحقيق أهداف التدخل المهني بطريقة العمل مع الجماعات.

الإجراء الثالث: استخدام المكونات المهنية اللازمة لتحقيق التدخل المهني، ومن أهم تلك المكونات ما يلي:

1- المكونات التنظيمية ويقصد استخدام التنظيمات الاجتماعية المناسبة في هذا المجال.

2- المكونات المتعلقة بالممارسة المهنية كالمبادئ والمهارات التي تتناسب مع مواقف التدخل والأهداف الخاصة بها.

3- المكونات الاجتماعية والمهنية وهي خاصة باستخدام العلاقات التي يجب أن تكون مثل العلاقة المهنية، العلاقة بين الأعضاء وقائد الجماعة العلاقات التي تكون بين أعضاء الجماعات الفردية.

4- المكونات الإدارية وهي الجوانب الإدارية التي تتعلق بالمجال الزمني والإجرائي في حياة الجماعة مثل إعداد سجلات خاصة للعضوية وتنظيم تسجيل الاجتماعات وتنظيم الشئون المالية الخاصة بالجماعة.

5- المكونات السيكلوجية وهي الجوانب السيكلوجية التي ترتبط بكافة المواقف الاجتماعية والتي قد يستخدمها الأخصائي في عمله مع الجماعة مثل الجوانب الآتية:

- استخدام المشاعر الإيجابية.
- التعبير عن المشاعر حتى وإن كانت مشاعر سلبية.
- الدافعية نحو القيام بعمل معين.

- اتجاهات الأعضاء نحو عمل معين أو سلوك محدد.
- الجانب الأنفعالي نحو موضوع معين سواء كان هذا الأنفعال سلبياً أو إيجابياً.

ومن الضروري أن يراعي الأخصائي أن التعبير عن تلك المكونات السيكولوجية يرتبط بالأعضاء، الجماعة الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل مع الأعضاء والجماعة.

الإجراء الرابع: استخدام المواقف الجماعية كمواقف أساسية للتدخل المهني:

لابد أن يرتبط التدخل المهني بالمواقف الحقيقية والواقعية للتدخل المهني حتى يشعر العضو والجماعة بأهمية الحياة الجماعية ويتأكد القادة من أن ما يقوم به الأخصائي من أدوار وممارسات مختلفة خلال الحياة الجماعية هو من أجل تحقيق التغيير المرغوب والوصول بالجماعة نحو الأفضل ومن أهم المواقف التي يمكن أن تستخدم في هذا الإطار ما يلي:

1- استخدام المواقف الموضحة للعلاقة المهنية بين الأخصائي والأعضاء والجماعة التي تتضمن الثقة والاحترام والرغبة في قبول ما يقدمه الأخصائي والاستفادة من مضمون ما تتضمنه تلك العلاقة.

2- استخدام مواقف الاختلافات والانقسامات التي تحدث في الجماعة لكي يقوم الأخصائي بالتدخل المهني من أجل مساعدة الأعضاء على التحول إلى حالة التماسك والتضامن الاجتماعي الذي يؤثر في الأعضاء ويحقق أهداف الجماعة مثل حالة انقسام الجماعة إلى فريقين كل منهما يرغب ممارسة أحد أنواع الأنشطة.

3- استخدام مواقف التدريب والتعليم لاكتساب خبرات ومهارات جديدة للأعضاء والجماعة حيث أن تلك المواقف يمكن أن توجه التفاعل الجماعي وتؤثر في اهتمام الأعضاء لاكتشاف إمكانياتهم وقدراتهم التي يجب تدريبها وتنميتها واستخدامها خلال الحياة الجماعية.

4- استخدام المواقف الخاصة بتحمل المسؤولية حيث أن الجماعة ترتبط بالتنظيم الوظيفي المرن الذي يتضمن توزيع المسؤوليات وتحديد الوظائف التي يؤديها من يتحمل المسؤولية في إطار المشاركة في إدارة الحياة الجماعية.

5- استخدام مواقف الرغبة في الحصول على المعارف والمعلومات المرتبطة بالأنشطة والأعمال التي ترتبط بها الجماعة في كافة المواقف الجماعية حيث أن تدخل الأخصائي في تلك المواقف يحقق أهداف أساسية لأن الأعضاء والجماعة الذين لا يعرفون المعرفة العلمية الصحيحة وكذلك المعلومات التي لها أهمية في الحياة الجماعية وكذلك في الحياة العامة لن يمكنهم المشاركة والأداء الاجتماعي المناسب خلال الحياة الجماعية وعضوية الجماعة.

6- التدخل في المواقف الخاصة بمساعدة بعض الأعضاء الذين لا يستطيعون التكيف في الحياة الجماعية واتباع الأساليب المناسبة لذلك مثل العضو السلبي، المنطوي، العدوانى، المتردد، الثرثار، وغيرهم من الأعضاء الذين يستخدمون أساليب تدل على سوء التكيف، ومن الضروري أن يتدخل الأخصائي سواء من خلال تعامله مع الأعضاء فردياً أو تعامله مع هؤلاء الأعضاء خلال تواجدهم خلال المواقف الجماعية.

7- مواقف التشجيع والتوجيه نحو ممارسة الأعمال والأنشطة واتباع السلوكيات الملائمة للحياة الجماعية وقد يستخدم الأخصائي بعض الأساليب في إطار التدخل المهني الذي يؤديه مع الأعضاء والجماعة على النحو التالي:

أ) مساعدة العضو على تغيير السلوك غير المرغوب فيه خلال الحياة الجماعية كالعنوانية، السلبية، ... الخ.

ب) مساعدة العضو على تعديل بعض أنماط السلوك مثل التعبير عن الرغبات والحاجات وتقديم المقترحات على أن تكون بالأسلوب المناسب

ج) تدعيم الأعضاء في ممارسة السلوكيات المرغوبة مثل تقديم المقترحات والأفكار ومواجهة الخوف من عدم قبولها.

د) مساعدة الجماعة من خلال التدخل المهني على قبول الأعضاء خاصة الجدد أو من يمارس سلوكاً سلبياً ثم تم تعديل سلوكه.

هـ) مساعدة القادة على كيفية التعامل مع الأعضاء ومساعدتهم في المشاركة والاندماج في الحياة الجماعية.

و) مساعدة الجماعة على تحقيق التماسك الاجتماعي من خلال تدعيم العلاقات وربطهم بأهداف الجماعة.

الإجراء الخامس: تحديد عائد التدخل المهني للأعضاء والجماعة:

يقوم الأخصائي الاجتماعي بوضع وتنفيذ خطة التدخل المهني من خلال خطوات وعمليات وإجراءات أساسية تبدأ بتحديد الأهداف الأساسية للتدخل المهني، ويتبع تنفيذ خطة التدخل التعرف على عائد التدخل حتى يمكن أن نصل إلى ما تحقق من أهداف، وما هي الجوانب التي لم تتحقق.

ويمكن أن نحدد أهم جوانب تحقيق الأهداف التي يجب التأكد منها على النحو التالي:

1- عائد التدخل الذي يرتبط بالعلاقات بين أعضاء الجماعة خلال المواقف الجماعية المختلفة.

2- عائد التدخل الذي يتعلق بمدى ما اكتسبه الأعضاء من خبرات ومهارات تتضح في سلوكهم وتعاملهم مع بعضهم البعض، ومن خلال أداء أدوارهم أيضاً.

3- عائد التدخل الذي يتعلق بالأداء الاجتماعي في المواقف المختلفة سواء بالنسبة لمواجهة المشكلات أو في القيام بالأدوار الاجتماعية المختلفة.

4- عائد التدخل الذي يتعلق بالعلاقة المهنية المبنية على الثقة والحوار والاحترام والتقدير المستمر بين الأخصائي والأعضاء وبينه وبين الجماعات في مختلف المواقف الجماعية.

5- عائد التدخل بالنسبة للإنجازات التي يقوم بها الأعضاء والجماعة والتي تتضح في نوع الإنجازات ومستوى تحقيقها وأهميتها بالنسبة للأعضاء والجماعة مثل إنجاز الأنشطة، المشروعات، تنظيم الحياة الجماعية وغيرها من الإنجازات.

6- عائد التدخل الذي يرتبط بتطوير الحياة الجماعية من حيث إدخال الأساليب المتطورة على الأنشطة والرغبة في الوصول للأفضل بالنسبة للمشاركة بين أعضاء الجماعة وبين الجماعة والجماعات الأخرى، وكذلك بين الجماعة والمؤسسات الموجودة في المجتمع سواء المحلي أو القروي.

ويستطيع أخصائي الجماعة أن يحدد جوانب العائد الناتج من التدخل المهني ومن الضروري أن يرتبط عائد التدخل المهني بالعناصر الآتية:

- أعضاء الجماعة سواء فردياً أم جماعياً.
- الجماعة كوحدة قائمة بذاتها.
- بعض الأعضاء الذين يختص بهم التدخل نظراً لظروفهم الشخصية وطبيعة مشاركتهم التي تتطلب ضرورة التدخل ولها سمات خاصة.
- الأنشطة التي يمارسها الأعضاء وما يرتبط بها من أعمال وإجراءات تتطلب التدخل لتنظيمها وتعديلها.
- العلاقات الخاصة بالأعضاء بين بعضهم البعض أو بين الأعضاء والأخصائي حرصاً على توجيه تلك العلاقات وتدعيمها أو تعديلها في بعض المواقف.

ويمكن أن نحدد عائد التدخل من خلال جدول عائد التدخل الذي يمكن وضعه بالصورة التالية حتى يدرس الأخصائي الاجتماعي جوانب التدخل المهني في إطار منظم ومحدد بالنسبة لكل عنصر من العناصر التي يتكون منها البناء الاجتماعي ، وكذلك المواقف المكونة للحياة الجماعية.

تدريبات عامة

التدريب الأول : ما هي الفروق الأساسية بين الموجهات والعمليات؟

- | | |
|----|----|
| -1 | -2 |
| -3 | -4 |

التدريب الثاني : وضح رأيك في العبارات الآتية مع بيان أهم الأسباب

- 1- الملاحظة ضرورة في كافة عمليات الدراسة للجماعة ومشكلاتها ؟
- 2- الخطوة الأولى في التدخل المهني هو عرض المقترحات للأعضاء والجماعة !
- 3- يجب على أخصائي الجماعة التدخل في مواقف الاختلافات والانقسامات فقط .

التدريب الثالث : ضع الأطار المناسب لتحديد أهم أساليب التدخل في العمل مع

الجماعة .

يمكن وضع جدول العائد على النحو التالي:

نموذج لجدول عائد التدخل من خلال العمل مع جماعة

(الحياة الأفضل) لأطفال بلا مأوى - أطفال الشوارع

موضوع التدخل	وسيلة التدخل	أسلوب التدخل	عائد التدخل
السلوك العدواني	المناقشة الجماعية لعِب الدور من خلال أنشطة محددة	استخدام الأعضاء للمؤثرين تحديد التفاعل وموجهاته	تعديل بعض أساليب التعامل بين أعضاء الجماعة
المشاركة في الحياة الجماعية	تحديد المهام الأساسية لكل عضو خلال مواقف للمشاركة (أنوار الأعضاء)	استخدام القيادات الطبيعية في توجيه الأعضاء الأنشطة النوعية	الالتزام بنوع المشاركة حدود المشاركة
العلاقة بين الأعضاء والقيادة في الجماعة	الحوار والمناقشة حول مواقف تتضمن سوء العلاقات بين القيادة والأعضاء	التدخل المباشر باستخدام قدرات الأخصائي في وضع الحدود للسلوك	تعديل أساليب التعامل بين القيادة والأطفال خلال مواقف الأنشطة المختلفة
الالتزام بنظام الحياة الجماعية وتدعيم ما وضعه من تنظيم وظيفي	لوحات النظام والتنظيم الجماعي والتعبير نحو مكوناتها	تحديد مباشر للممارسات السلبية والإيجابية لدى بعض الأعضاء وكيفية تعديلها أو تغييرها	التعرف على النظام الالتزام بالمسؤولين في التنظيم الاعتراض على بعض النظم ومعرفة أسباب الاعتراض
اكتشاف القدرات والإمكانيات واستخدامها بطريقة أفضل	استخدام الفيلم الموضح لإمكانيات الطفل واستخدامها إيجابياً	مشاهدة الفيلم إتاحة الفرص للتطبيق وضع موجهات ناتجة من الفيلم للأطفال	التعبير عن قدراتهم رغبات الأطفال في استخدام قدراتهم بأسلوب أفضل
اختيار الأصدقاء والتعامل معهم	المناقشة الجماعية التي تتضمن أفكار محددة عن اختيار الأصدقاء	عرض نماذج من الأطفال استخدام أفكار الأطفال أنفسهم	الاتجاه نحو مراجعة كيفية التعامل مع الأصدقاء وشروط اختيارهم

الإجراء السادس: تقييم التدخل المهني بطريقة خدمة الجماعة:

يتبع الأخصائي الاجتماعي في هذا الإطار أساسيات التقويم من حيث وضع الأهداف الخاصة به، تحديد وسائل للتقويم وكذلك الأساليب التي سوف تتبع ويمكن الاستعانة بالمكونات والمضمون الخاصة بالتقويم في طريقة العمل مع الجماعات ويمكن أن نحدد بعض التساؤلات التي يجب الرد عليها خلال القيام بالتقويم على النحو التالي:

أولاً: الأهداف الأساسية للتدخل المهني:

- 1- ماذا تحقق من أهداف التدخل المهني التي تم تحديدها؟
- 2- ما هي العناصر التي ارتبطت بها الأهداف (أعضاء الجماعة، الأنشطة، الخ)؟
- 3- ما هي مؤشرات تحقيق الأهداف كمائد للتدخل المهني؟
- 4- ما علاقة أهداف التدخل المهني بأهداف ممارسة طريقة العمل مع الجماعات؟

ثانياً: تقييم التدخل المهني بالنسبة لاستخدام الوسائل والأساليب:

يسعى الأخصائي الاجتماعي للإجابة على تلك التساؤلات على النحو التالي:

- 1- ما أهم الوسائل المستخدمة في التدخل المهني وأهميتها بالنسبة لموضوعات التدخل المهني؟

- 2- ما هي أهم أساليب التدخل المهني التي اتبعتها الأخصائي الاجتماعي؟
- 3- ما المعوقات التي واجهت الأخصائي عند استخدام تلك الوسائل والأساليب؟
- 4- كيف حدد الأخصائي الاجتماعي وسائل وأساليب التدخل المهني؟

ثالثاً: تقييم التدخل المهني من حيث مدى استخدام المبادئ والمهارات المهنية في إطار التدخل المهني:

- ويمكن أن نطرح بعض التساؤلات في هذا الإطار على النحو التالي:
- 1- ما المبادئ المهنية التي استخدمها الأخصائي الاجتماعي؟
 - 2- ما المهارات المستخدمة في هذا الإطار وعلاقة تلك المهارات بأهداف التدخل المهني؟

3- ما محددات استخدام المبادئ والمهارات في مواقف التدخل المهني بطريقة العمل مع الجماعات؟

الموضوع السادس: تقويم التدخل المهني من حيث التغيير أو التعديل الذي تم تحقيقه للأعضاء والجماعة:

ويمكن أن نحدد الموضوعات التي يجب تحديد مدى التغيير أو التعديل في مضمونها على النحو التالي:

- 1- العلاقات الاجتماعية والمهنية.
- 2- السلوكيات التي يتميز بها أعضاء الجماعة والسلوك العام للجماعة ككل.
- 3- الأنشطة والأعمال التي يقوم بها الأعضاء وكذلك الجماعة.
- 4- المشكلات التي قد تحدث بين أعضاء الجماعة أو بين الأعضاء والقادة الطبيعيين في الجماعة.
- 5- اكتساب للمهارات والخبرات اللازمة للحياة الاجتماعية.
- 6- التنظيم الوظيفي الذي تتميز به الجماعة.
- 7- الأدوار التي يقوم بها الأعضاء والجماعة ومدى تحقيق تلك الأدوار للأهداف المرتبطة بها.

ويضع أخصائي الجماعة الموضوعات التي ترتبط بأهداف التدخل المهني من أجل تقويمها كمياً وكيفياً من خلال استخدام الوسائل والمقاييس المناسبة لذلك التي نذكر أهمها على النحو التالي:

- 1- إعداد مقاييس لتقويم التدخل المهني من تصميم الباحث أو الممارس أو يتم وضعه عن طريق الخبراء في مجالات ممارسة الأخصائي لطريقة العمل مع الجماعات.
- 2- استخدام الملاحظة المقننة والمحددة لموضوعات التدخل المهني على أن تتضمن جوانب كمية وكيفية في ذات الوقت ويمكن أن يقوم بها الممارس أو الباحث وقد يستعين بالمتخصصين المدربين في هذا الإطار.
- 3- استخدام التقارير الدورية مع ضرورة تحديد محددات استخدامها ووضع مؤشرات تتعلق بموضوعات التدخل المهني حتى يمكن تقويمها كمياً

وكيفياً من خلال وضع مستويات رقمية لبعض مكونات التقارير، والاستعانة بتحليل مضمون التقارير الدورية.

4- جداول العائد حيث تتضمن تلك الجداول المكونات المختلفة لموضوعات التدخل المهني ويتطلب الاستعانة بها تحليل تلك الموضوعات كيفياً والوصول إلى النتائج الخاصة بها وكذلك وضع مستويات كمية تحدد أهمية مكونات العائد من الجوانب الأساسية التي يرتبط بها. ويمكن للأخصائي الاجتماعي الذي قام بالتدخل المهني الاستعانة بوسيلة أو عدة وسائل لتقويم عائد التدخل المهني ويفضل استخدام الوسائل القياسية لأنها تحدد المستويات التي وصل إليها التدخل المهني من كافة الجوانب.

الموضوع السابع: المشكلات التي تواجه الأخصائي الاجتماعي عند القيام بالتدخل المهني لطريقة العمل مع الجماعات.

هناك عدة مشكلات تواجه الأخصائي الاجتماعي يجب أن نحددها ونسعى إلى محاولة علاجها حتى يحقق التدخل المهني أهدافه الأساسية وأهم تلك المشكلات ما يلي:

المشكلة الأولى: مشكلة تحديد أهداف التدخل المهني: يرى البعض أن أهداف التدخل المهني تتبع من الأعضاء أو أنها تحدد من خلال نظام المؤسسة واللائحة الداخلية للمنظمة لأعمالها، كما يرى البعض الآخر أن الأهداف تحدد طبقاً لرؤية الأخصائي الاجتماعي دون غيرها من موجهات أخرى. ونراعى أن أهداف التدخل المهني يتم تحديدها في ضوء المواقف والأعمال والتصرفات التي يقوم بها الأعضاء والجماعة وفي إطار الأهداف الأساسية التي تم تحديدها مع بداية حياة الجماعة ويتم ذلك في إطار وظيفة المؤسسة أي أن الأهداف ترتبط بالمحددات التي ترتبط بها ممارسة العمل مع الجماعات، ويقوم الأخصائي بالرجوع إلى تلك المحددات حتى تكون هناك أهداف واقعية يمكن تحقيقها في إطار الحياة الجماعية.

المشكلة الثانية: المهام أثناء الحياة الجماعية دون توجيه من أخصائي الجماعة:

وتوجيه الأخصائي لتلك الجوانب وفي إطار ما يعتقده البعض أن التدخل المهني هو الممارسة المعتادة للأنشطة والأعمال ولذلك ما هو الفرق بين الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات باستخدام البرامج والتنظيم والعلاقات وبين التدخل

المهني كهدف موجه للعضو، الأعضاء، الجماعة لتحقيق جانب محدد في هذا الإطار، ولذلك نسعى إلى التفرقة بين الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات والتدخل المهني على النحو التالي:

الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات	التدخل المهني لطريقة العمل مع الجماعات
<ul style="list-style-type: none"> • تحقيق أهداف الطريقة في إطار أهداف المؤسسة والمجتمع. • يستخدم كافة المبادئ والمهارات والأساليب المهنية. • يقوم الأخصائي بالأدوار المهنية خلال المواقف المتتالية للحياة الجماعية. • يسعى الأخصائي لتحقيق أهداف معينة وضعت في إطار مهني من خلال مشاركة الأعضاء والجماعة والأخصائي. • الممارسة المهنية تركز على أنشطة خاصة برغبات وحاجات الأعضاء وأهداف المؤسسة. • ضرورة قيام الأخصائي بالممارسة والتوجيه للتفاعل الجماعي دون تدخل مقصود. 	<ul style="list-style-type: none"> • تحقيق أهداف التدخل المهني التي تكون جانباً من أهداف الطريقة المهنية. • يستخدم المبادئ والمهارات المرتبطة بموضوع التدخل المهني. • يسعى الأخصائي إلى وضع أهداف معينة للتدخل المهني بناءً على المواقف والمشكلات الواقعية في إطار رؤية مهنية وخبرة ميدانية. • يرتبط التدخل المهني بالممارسات والتصرفات والإجراءات التي توجه لتحقيق أهداف محددة (أهداف التدخل المهني). • التدخل هو الممارسة المقصودة وإدراك أهمية ممارسة الأدوار في مواقف معينة أي أن هناك ضرورة تحديد قيام الأخصائي بأدوار ومؤثرات مهنية هادفة في ذات الوقت.

وفي إطار ما سبق يجب أن نؤكد أن برنامج العمل مع الجماعات ليس هو برنامج التدخل ولكن يمكن للأخصائي الاجتماعي استخدام برنامج الجماعة لكي يصبح وسيلة لتحقيق أهداف التدخل المهني ولكن من الضروري وضع خطة منظمة تتكون من إجراءات مرتبطة مع بعضها تؤدي إلى تحقيق أهداف التدخل باستخدام الأنشطة والأعمال والتصرفات المختلفة من خلال مهارات الأخصائي وتطبيق المبادئ المهنية واتباع أساليب لها مضمون واضح في التدخل المهني.

الفصل الثاني

الموجهات المهنية في ممارسة

طريقة العمل مع الجماعات

أولاً: مصادر الموجهات المهنية لممارسة العمل مع الجماعات

- 1- فلسفة العمل مع الجماعات.**
 - 2- الركائز المهنية كموجه للممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات.**
 - 3- مبادئ طريقة العمل مع الجماعات.**
- ثانياً: تطبيقات لاستخدام الموجهات النظرية لطريقة العمل مع الجماعات**
- 1- تطبيقات في استخدام المبادئ المهنية للعمل مع الجماعات.**
 - 2- تطبيقات خاصة بالركائز المهنية لأخصائي العمل مع الجماعات.**
 - 3- التطبيقات المهنية التي تتضمن العمليات الأساسية في طريقة العمل مع الجماعات.**

مقدمة:

ارتبطت الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات بمجموعة من الموجهات الأساسية توجه أخصائي الجماعة إلى جوانب أساسية من أجل تحقيق أهداف الممارسة. ويقصد بالموجهات المهنية الاسترشاد بمجموعة من الحقائق والأسس المهنية لطريقة العمل مع الجماعات كذلك الالتزام بما يتناسب مع طريقة الممارسة من مفاهيم ومبادئ يتميز بها الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل مع الجماعات دون غيره من الأخصائيين⁽¹⁾.

أولاً: مصادر الموجهات المهنية لممارسة طريقة العمل مع الجماعات :

تعددت المصادر المختلفة التي يمكن أن تكون الموجهات الأساسية المرتبطة بكيفية ممارسة العمل مع الجماعات وأصبحت هذه المصادر هامة لكي يحصل منها الأخصائي الاجتماعي على مكونات لها أهمية في تحقيق الأهداف التي تسعى إليها طريقة العمل مع الجماعات.

وأهم المصادر للموجهات المهنية ما يلي:

1- فلسفة العمل مع الجماعات وما تتضمنه من آراء المفكرين والعلماء حيث يشيرون إلى أن الفلسفة عبارة عن حقائق أساسية لها أهمية في الممارسة المهنية يؤمن بها الأخصائي وتوجه ممارسته منذ بداية الممارسة في تحقيق الأهداف المرجوة.

2- الركائز المهنية وهي القواعد التي تم الاتفاق عليها نتيجة الخبرات الميدانية في مجالات الممارسة المرتبطة بالعمل مع الجماعات حيث أن الأخصائي يسترشد بتلك القواعد في عمله ولا يستطيع أن يمارس ما يخالفها.

3- المبادئ الأساسية في العمل مع الجماعات حيث أن تلك المبادئ تتبع من تفاعل الحقائق مع الخبرات وتحولها إلى مفاهيم أساسية يتم اختبارها ثم تتحول إلى مبادئ وبالتالي يلتزم الأخصائي بالمضمون المهني الذي يتعلق

(1) Calanes, Gloria J. et al., Communicating in groups - applications and skills - , 4th. Ed., U.S.A.. mc Graw - Hill companies, 2000, pp: 1-38.

بتلك المبادئ حيث أن المبادئ توجه ممارسة العمل مع الجماعات مهما اختلفت تلك المبادئ ومهما تعددت المؤسسات التي تعمل مع الجماعات. 4- وظيفة المؤسسات المهنية التي تتعامل مع الجماعات حيث أن وظيفة المؤسسة تتضمن الأهداف والشروط والقواعد المنظمة للعمل في كافة مجالات المؤسسة وبالتالي تصبح وظيفة المؤسسة موجهة أساسي من موجهات. الممارسة المهنية لممارسة العمل مع الجماعات.

ونناقش فيما يلي تلك الموجهات بالتفصيل:

1- فلسفة العمل مع الجماعات:

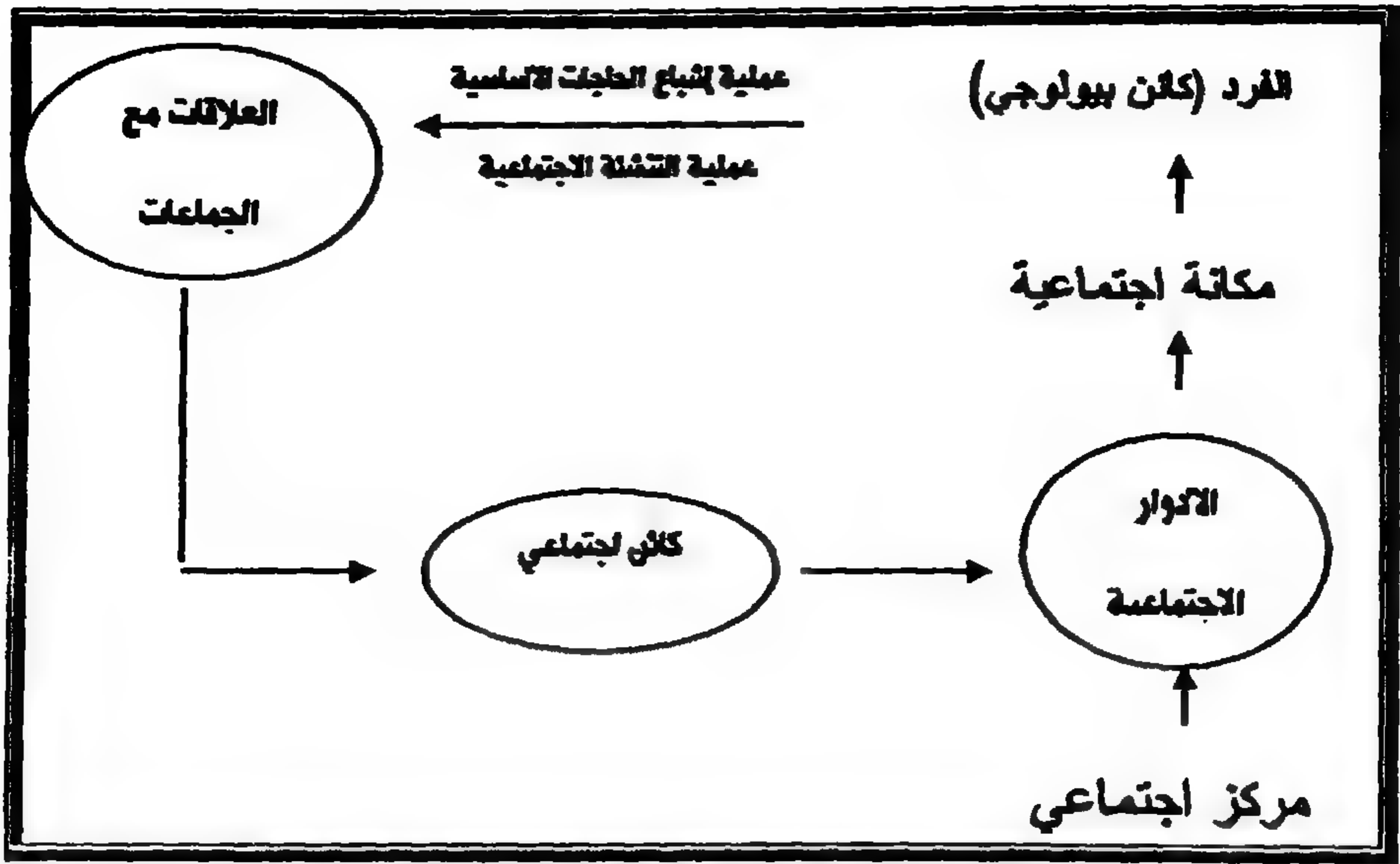
المقصود بفلسفة العمل مع الجماعات هي مجموعة الحقائق التي تقوم عليها الطريقة، ويتم تحديد تلك الحقائق من خلال سليات البحث والتفكير وتبادل الآراء بين الخبراء والمتخصصين.

وتم تحديد اهم تلك الحقائق على النحو التالي:

الحقيقة الاولى: حياة الفرد وسلوكه يتأثران بالجماعات ويؤثران فيها ويمكن مساعدة الأفراد وتنمية شخصية كل عضو وتعديل اتجاهاته واكتشاف قدراته من خلال علاقاته والتفاعل مع الآخرين في الجماعات المختلفة بتوجيه ومساعدة أخصائي الجماعة في المواقف التي تمر بها الجماعة.

وتسأل ما علاقة تلك الحقيقة بطريقة خدمة الجماعة؟

ويمكن أن نوضح ذلك من خلال متابعة ولادة الفرد ككائن بيولوجي وأيضاً عضوي Organic يعتمد في كل أموره على الأسرة (خاصة الأم) ثم تبدأ عملية التنشئة وتتسع دائرة الجماعات التي يتعامل معها فالجماعات الموجودة هي جماعات تعبر عن وحدات إجتماعية. مثل الجيرة، الجماعات المدرسية، جماعات الأصدقاء. ثم جماعة العمل ويتحول من خلال تلك الجماعات الفرد من كائن بيولوجي إلى كائن اجتماعي.



شكل رقم (1) تحول الفرد من كائن بيولوجي إلى كائن اجتماعي

ويحتاج الإنسان إلى إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية كما يحتاج إلى إشباع الحاجات البيولوجية ويتحقق إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية من خلال الجماعات التي ينتمي إليها الفرد ويتعامل معها بداية من جماعة الأسرة حتى يصل إلى جماعات العمل وجماعات التطوع وجماعات ممارسة الهوايات، وبالتالي تؤكد أن حياة الفرد وسلوكه تتأثر بالجماعات كذلك الفرد يؤثر في تلك الجماعات أيضاً.

الحقيقة الثانية: قدرة الجماعات على تحقيق التغيير أو التعديل المرغوب في جوانب شخصية الفرد أما الجماعة كوسيلة للتغيير والتعديل يمكن أن تساهم في اكتساب الفرد عادات وقيم وسلوكيات مرغوبة ويمكن أن يتحقق ذلك من خلال:

- التعرف على الجوانب السلبية التي يجب تغييرها أو تعديلها في شخصية الفرد.
- استخدام المواقف الجماعية لكي نحقق التغيير المرغوب أي أن حياة الجماعة عبارة عن مواقف تؤثر في حياة الأفراد المكونين لها فهي مواقف لإشباع الحاجات وكذلك فهي مواقف تعليمية أيضاً كذلك فهي مواقف لاكتشاف الإمكانيات وتوظيفها.

- تحديد العوامل التي يمكن أن تساهم في تأثير الجماعات على سلوك الأفراد سلباً أو إيجاباً.

وقد اتفق ألن كلين E. Klien مع جيز لاكونيكا G. Kononka من حيث التأكد على أن الخبرات الجماعية وسيلة لتحقيق الأهداف ونستنتج من ذلك أن الجماعات قوة لها القدرة على التأثير في تعديل في المكونات الشخصية لكل فرد ينضم أو يتعامل مع هؤلاء الأفراد.

الحقيقة الثالثة: إشباع الحاجات الإنسانية يتحقق عن طريق الجماعات أي أن الجماعات قادرة على إشباع حاجات الإنسان على اختلاف أنواعها.

والحاجة كمفهوم في العلوم السيكولوجية يشير إلى حالة من التوتر والنقص ولا يمكن أن تخفض تلك التوترات دون إشباع تلك الحاجات، وإن كانت هناك حاجات فسيولوجية لها أهمية في حياة الإنسان ونموه، كذلك هناك الحاجات النفسية والاجتماعية التي نذكر منها.

- الحاجة إلى الحب أي أن الفرد يحب الآخرين ويشعر بحب الآخرين له.
- الحاجة للتقدير مهما كتبت أعماله بسيطة لكنها تعبر عن قدراته التي يتميز بها في الآونة الحالية.
- الحاجة للأمن أي عدم إحساسه بالمخاوف والقلق لكنه يشعر بالتسائد مع الآخرين.

• الحاجة للانتماء وهي من الحاجات الأساسية التي يمكن تحقيقها بشكل واضح عندما ينضم الفرد إلى الجماعات.

ويمكن ملاحظة مظاهر إشباع تلك الحاجات من خلال انضمام ومشاركة الأفراد في الحياة الجماعية وقيامهم بأدوارهم المختلفة في المواقف المتعددة، ويؤدي إشباع تلك الحاجات إلى شعور الفرد بالسعادة والرضا في حياته الخاصة وحياته مع الآخرين.

الحقيقة الرابعة: التعليم والتدريب على إشباع السلوك الديمقراطي حتى يصبح من الجوانب المميزة لشخصية كل فرد في الجماعة. يعتقد البعض أن السلوك الديمقراطي هو السلوك الواضح في المجالات السياسية فقط دون التعرض للجوانب الاجتماعية المختلفة ولكن استفادت خدمة الجماعة من المضمون الأساسي لمفهوم الديمقراطي الذي يركز على المشاركة في الفكر والعمل والإدارة وأن تكون هناك إدارة ذاتية ولا تسلط لأي فرد على الآخرين وأن يتم ذلك بناء على

احترام كرامة الإنسان، الإحساس بالمسئولية، الحصول على الحقوق وأداء الواجبات.

ونتساءل كيف يتعلم ويكتسب الأفراد السلوك الديمقراطي بمعنى الحقيقي؟

ولكي يحقق الأخصائي هذا الهدف عليه أن يتبع ما يلي:

• الفهم الحقيقي الواعي لمعنى الديمقراطية كمفهوم محدد للحياة الجماعية من جوانبها المختلفة.

• ارتباط الديمقراطية بالمشاركة، النشاط الذاتي، التعبير الهادف عن الأفكار والمشاعر، وكذلك احترام كل الآراء حتى وإن كانت تختلف فيما بينها.

• الديمقراطية سلوك يكتسبه من خلال المواقف التعليمية ويتحقق ذلك من خلال مساعدة أخصائي الجماعة للأعضاء كي يتعرف كل عضو على دوافع سلوكه وأهمية ممارسة السلوك الديمقراطي.

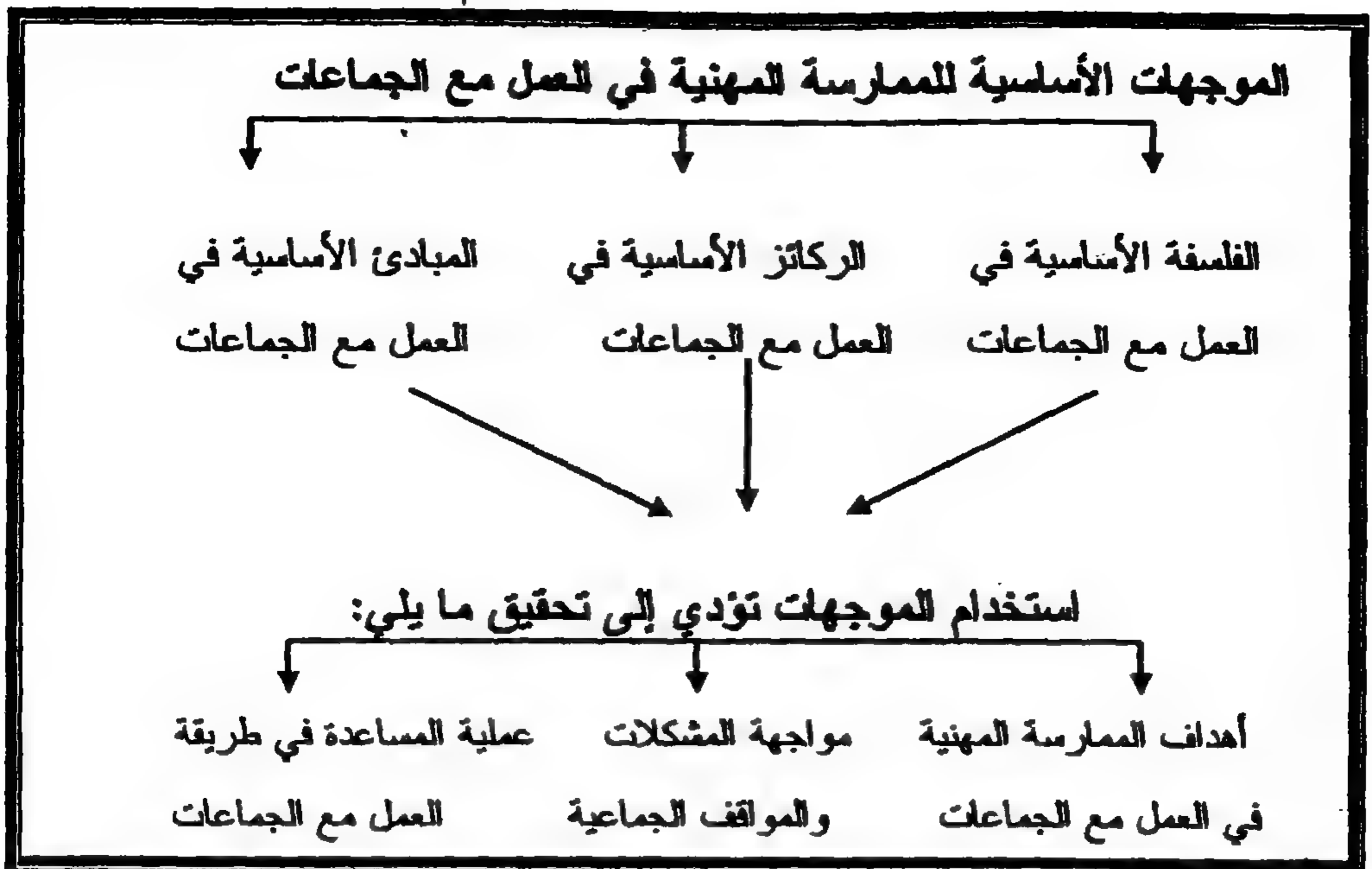
• يكتسب السلوك الديمقراطي من خلال تدريب وممارسة فعلية في الحياة الجماعية وبالتالي لابد للأخصائي أن يساعد الجماعة على التدريب على الديمقراطية وممارستها مثل عملية الانتخابات أو المشاركة في تقرير مصير الجماعة لاتخاذ بعض القرارات الهامة في الحياة الجماعية.

الحقيقة الخامسة: التفاعل الجماعي هو المحور الأساسي لممارسة العمل مع الجماعات حيث أن هناك وسائل متعددة تستخدم في العمل مع الجماعات أهمها الجماعة كوسيلة أساسية وكذلك البرنامج كوسيلة تتضمن مجموعة الأنشطة، ولا يمكن أن يتحقق ذلك إلا من خلال إطار التفاعل الجماعي فالحقيقة تؤكد أن كل موقف تفاعلي في حياة الأفراد له أهمية أساسية لتحقيق أهداف تسعى إليها خاصة من خلال ممارسة طريقة العمل مع الجماعات وهكذا يتطلب ما يلي:

1- ضرورة مشاركة كل فرد في عملية التفاعل.

2- التفاعل الإنساني قوة دافعة للتعبير والتعليم والتدريب.

3- التفاعل يختلف من فئة عمرية لفئة أخرى ومن موقف لآخر ولكن مضمونه كأفعال وردود أفعال ودوافع مؤثرة لا يتغير في أي مجال.



شكل رقم (2) يوضح الموجهات الأساسية في ممارسة العمل

مع الجماعات وعلاقة الفلسفة بتلك الموجهات

2- الركائز المهنية كموجه للممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات:

تستند الممارسة المهنية على ركائز مهنية بمعنى أنها أسس ثابتة لم توجد في المبادئ أو الفلسفة لأنها قواعد تم استخدامها وممارستها مع بداية الاهتمام بالجماعات والعمل معها في إطار مهنة الخدمة الاجتماعية، وقد تم تحديد تلك الركائز من خلال خبرات الأخصائيين الاجتماعيين والاستعانة ببعض الموجهات المؤسسية التي تخصصت في ممارسة العمل مع الجماعات. وأهم تلك الركائز ما يلي:

الركيزة الأولى: أخصائي الجماعة لا يشبع حاجاته ورغباته خلال الجماعة التي يعمل معها، حيث أن الهدف من هذا المجال قد يؤثر سلباً في علاقته مع الجماعة وفي دوره المهني الذي يسعى إلى تحقيقه.

الركيزة الثانية: أخصائي الجماعة ليس قائد للجماعة لأن القائد الفعلي هو القائد الطبيعي، والأخصائي قد يقوم بأدوار قيادية في بعض المواقف التي تتطلب ذلك مثل قيادة تعليم مهارات إدارة المعسكر، قيادة مجموعة عمل تشترك مع مؤسسة تعليمية في القيام بمشروع خدمة البيئة.

الركيزة الثالثة: النشاط الذاتي هام للأعضاء والجماعة أي أن كل عضو يجب أن يعبر عن نفسه ذاتياً وأن يقدم أفكاره وخبراته تلقائياً، وكذلك الجماعة تسعى للتفكير المنطقي، وتشارك في القيام بالأنشطة والمشروعات حتى يكون لها القدرات الواضحة في الحياة الجماعية.

الركيزة الرابعة: الأخصائي الاجتماعي يستخدم الأسلوب الديمقراطي ولا يفرض رأيه على الأعضاء والجماعة، ولذلك فهو يساعد الأعضاء والجماعة على المشاركة في الحياة الجماعية.

الركيزة الخامسة: ضرورة تدعيم العلاقة بين الجماعة وجماعات المؤسسة الموجودة في البيئة الخارجية لأن الجماعة لا تمارس نشاطها وتحقق أهدافها بعيداً عن البيئة التي توجد فيها.

الركيزة السادسة: لكل عضو شخصيته الخاصة به وكذلك الجماعة تتميز بالشخصية المميزة التي تتفاعل فيها شخصيات الأعضاء المختلفين والعمل يتطلب النظر للجماعة كوحدة قائمة بذاتها لها مشاعرها، أفكارها، اتجاهاتها التي يجب التعرف عليها والتفاعل معها خلال المواقف المختلفة.

الركيزة السابعة: الجماعات الفرعية ليست خطراً في كافة المواقف الجماعية، وذلك في حالة إمكانية التعامل مع تلك الجماعات وعدم إهمالها وأن يسعى الأخصائي إلى توجيهها والاستفادة من الأعضاء المكونين لها والعمل على إدماجها في الجماعة كلما أمكن ذلك، ويحذر الأخصائي إذا استمرت الجماعات الفرعية في أن تكون جماعات مغلقة وتت عزل عن باقي الأعضاء وبالتالي لابد للأخصائي أن يتفاعل معها بالأساليب المناسبة لدمج الأعضاء في الجماعة.

الركيزة الثامنة: يتعرض أخصائي الجماعة الجديد إلى اختبار الأعضاء والجماعة من خلال توجيه الأسئلة، تقديم طلبات متعددة للأخصائي، اقتراح مقترحات غير منطقية، ولذلك يجب على الأخصائي إدراك ما يقوم به الأعضاء والاستجابة لذلك بالأساليب المناسبة.

الركيزة التاسعة: ضرورة المبادرة إلى علاج المشكلات الصغيرة حتى لا تتمو وتزداد تعقيداً وتؤثر سلباً في الحياة الجماعية ومن الضروري تحويل المشكلات

إلى مواقف تعليمية لاكتساب الأعضاء والجماعة خبرات ومهارات لازمة للحياة بصفة عامة.

الركيزة العشرة: هدف الأخصائي هو مساعدة الجماعة والأعضاء على التعلم والنمو وتحمل المسؤولية الاجتماعية وتقبل الأفكار الجديدة، اكتساب القيم الاجتماعية والسعي لتنمية الشخصية من كافة جوانبها.

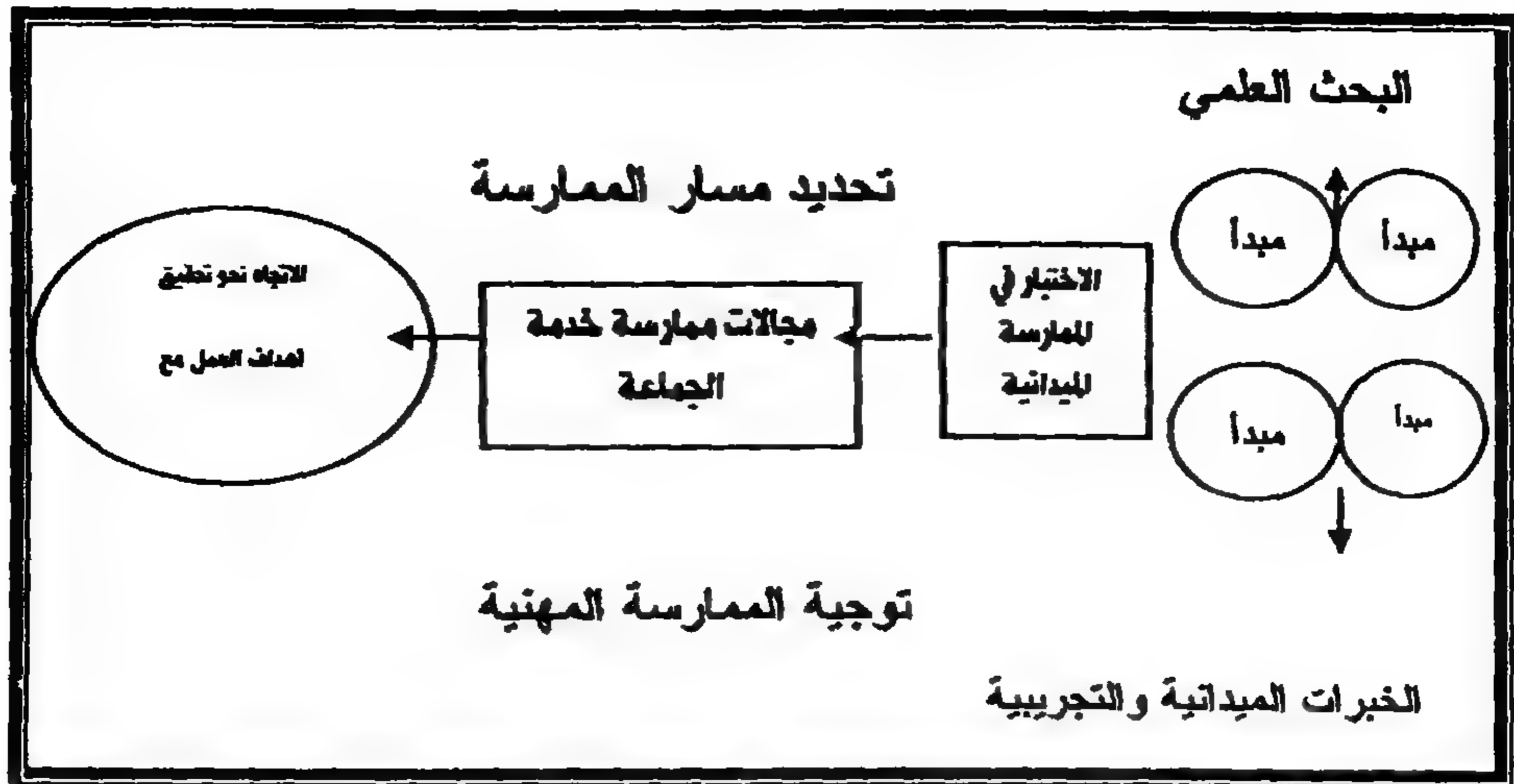
3- مبادئ طريقة العمل مع الجماعات:

المبادئ هي موجّهات ناتجة من الخبرة والبحث العلمي وتتكون من المفاهيم والحقائق الأساسية ثم التأكد من صحتها وتفيد في تحقيق أهداف العمل مع الجماعات.

ولذلك يستخدم تلك المبادئ الأخصائي الاجتماعي في أي ميدان من ميادين الممارسة ولكن قد يختلف أسلوب التطبيق من مجتمع لمجتمع آخر، وأيضاً تختلف من ميدان إلى ميدان آخر ولكن يستمر مضمون تلك المبادئ محدد وواضح، ولذلك تنسم المبادئ بالديناميكية في استخدامها⁽¹⁾.

ومعنى ذلك أن الأخصائي قد يستخدم أكثر من مبدأ واحد من موقف معين وقد يتطلب موقف معين مبادئ دون غيرها وبالتالي تتميز المبادئ وممارستها طبقاً للأهداف المهنية، وتمشياً مع خبرات ومهارات الأخصائي في انتقاء وتطبيق تلك المبادئ والمبادئ كموجهات تتضح من خلال أن أخصائي الجماعة يتجه نحو ممارسات مهنية معينة تعتمد على الجوانب النظرية والخبرات المهنية وبالتالي لن نجد تشابه مماثل في الممارسات بين الأخصائيين ولكن نجد أن المضمون وتوجيه الممارسة يتشابه مثل اهتمام الأخصائيين بتطبيق الديمقراطية في الحياة الجماعية.

(1) Whiston, Savan C; Principles and application of Assessment in Counseling, The U.S.A Wads worth, acid – free recycled paper, 2000, pp: 24- 44.



شكل رقم (3) رسم توضيحي يوضح علاقة المبادئ بأهداف خدمة الجماعة والشكل السابق يوضح أن المبادئ تتفاعل مع بعضها من خلال مجموعة من المبادئ والحقائق تحدد وتوجه ممارسة الأخصائي المهنية في العمل مع الجماعات.

وفيما يلي أهم المبادئ التي يمكن أن تكون مبادئ مشتركة بين معظم الميادين الخاصة بالممارسة المهنية في العمل مع الجماعات.

المبدأ الأول: مبدأ الأهداف المحددة والمعينة علمياً ومهنياً:

Limited and Specific goals scientifically and professionally principle.

تسعى طريقة العمل مع الجماعات نحو تحقيق أهداف تتعلق بنمو الفرد والجماعة من كافة الجوانب، ومن الضروري أن تعلن تلك الأهداف مثل تكوين الجماعة وأن تكون محددة وواضحة وللأخصائي الاجتماعي دور هام في مساعدة الجماعة في تحديد أهدافها وتصميمها سعياً لتحقيقها على النحو التالي:

1- دراسة حاجات ورغبات الأعضاء الراغبين في الانضمام للجماعة وتعريفها وإعلانها على جميع الأعضاء وتحديد ما هي الرغبات والحاجات الممكنة.

2- تحديد وظيفة المؤسسة وما يرتبط بها من شروط وأغراض لها أهميتها لا بد أن تتماشى معها أهداف غير متعارضة من أي جانب من الجوانب الخاصة بها.

3- التعرف من خلال الحياة الجماعية على الهدف الجماعي من وقت لآخر.

4- مساعدة الجماعة على الحصول على الإمكانيات والموارد التي تساهم في تحقيق الأهداف.

5- تقسيم الأهداف إلى أهداف جزئية أو فرعية في حالة إذا كانت هناك صعوبة في تنفيذ الهدف الكلي أو التعرف عليه.

6- مساعدة الأعضاء على تذكر الهدف الجماعي في المراحل التالية إذا كانت هناك اتجاهات تسعى إلى الابتعاد عن الهدف الجماعي.

7- تقويم الأهداف المعينة في كل مرحلة من مراحل الحياة الجماعية وإجراء التعديل المطلوب بشرط عدم تغيير الهدف الأساسي.

وفي إطار ما سبق فإن الأهداف توجه كل الممارسات التي تتعلق بالعمل مع الجماعات، كذلك فإن تحديد الأهداف توجه سلوكيات وتصرفات وعلاقات الأعضاء وكأفراد وكمجموعة في كافة المواقف.

المبدأ الثاني: مبدأ تكوين الجماعة المخطط والمنظم:

Organized and planned group Composition Principle

يعد مبدأ تكوين الجماعة من المبادئ الهامة وتتوقف على عملية تكوين الجماعة الإجراءات والخطوات التالية في العمل مع الجماعات ويشكل عملية تكوين الجماعة عملية مهنية أساسية يتحمل مسئوليتها الأخصائي في إطار وظيفة المؤسسة، ويعتقد البعض أن وضع شروط أساسية في تكوين الجماعات عاملاً هاماً في تحقيق فاعلية تلك الجماعات وتحقيق أهداف العمل معها، ولكن يجب النظر إلى تلك الشروط على أنها عوامل تساهم في تكوين الجماعات بصورة أفضل حتى تجعلها أداة فعالة في العمل مع الجماعات ولذلك يوجه المبدأ الأخصائي إلى أهمية التكوين المخطط والمنظم للجماعات حيث أن مراعاة ذلك يساهم في العمل الهادف مع الجماعة ولذلك يجب أن يراعي الأخصائي ما يلي عند تخطيط وتنظيم عملية تكوين الجماعات:

1- الإعلان والوضوح عن شروط الانتماء والعضوية للجماعة.

2- تحديد الخطوات الأساسية التي تمر بها عملية تكوين الجماعات.

- 3- تنظيم عملية التسجيل للأفراد الراغبين للانضمام للجماعة وتحديد البيانات التي يجب أن يقدمها كل فرد لكي يطلب الانضمام للجماعة.
- 4- مراعاة العوامل التي تتطلبها كل جماعة من الأفراد حتى يتحقق التقارب والانسجام لكي نحقق فرص النمو والتماسك.
- 5- مراعاة أن هناك متغيرات اجتماعية واقتصادية وثقافية قد تدفع الأخصائي إلى إدخال عوامل أخرى ضرورة توفرها في الأعضاء الراغبين للانضمام للجماعة مثل رفع قيمة الاشتراك الدوري أو شرط توفر مهارات معينة لدى العضو. (1)

مراعاة أنه كلما كانت الجماعة متقاربة المستويات الاقتصادية والثقافية والاجتماعية كلما سهل ذلك عمل الأخصائي مع الجماعة

ولكن؟؟

كلما كانت الجماعة على درجة من الاختلاف كلما ساهم ذلك في إيجاد التفاعل الجماعي وتنوع الخبرات والأفكار مما يحافظ على حيوية الجماعة

ومن الضروري

مراعاة تحقيق المسافة الاجتماعية المناسبة بين الأعضاء وبينهم والأخصائي كذلك توفر قدر من الاختلافات والتنوع في القدرات والخبرات

المبدأ الثالث: مبدأ التفريد أو فردية العضو والجماعة:

Unique principle

أن مبدأ التفريد من المبادئ الهامة في العديد من العلوم الإنسانية مثل العلوم السلوكية والقانونية حيث أننا لا يمكن أن ننظر للفرد أو الجماعة على أنها متشابهة تماماً مع أفراد آخرين أو جماعات أخرى ويتطلب هذا المبدأ مراعاة الجوانب التالية:

- 1- يختلف الأفراد فيما بينهم طبقاً لمفهوم الفروق الفردية كذلك تختلف الجماعات فيما بينها تمثيلاً مع مفهومي التغير والاختلاف.

(1) Healy, Karen: Social work practice – contemporary perspectives on change, 1st ed., Great Britain Ltd. Gold ford, 2000, PP. 1 – 10

2- التفريد يتطلب ضرورة معاملة مشكلات الأفراد والجماعات على أنها مشكلات خاصة بهؤلاء الأفراد والجماعة ارتباطاً بمواقف معينة مع مراعاة الإمكانات والقدرات لها خصوصية تتعلق بكل وحدة من وحدات العمل (العضو - الجماعة).

3- التفريد يجعل التعامل والتوجيه والمساعدة يتم بناء على خصائص وحدة العمل (الفرد - الجماعة) كذلك فإن العوامل المؤثرة تختلف فيما بينها بل أنها سوف تختلف في قوة تأثيرها من فرد لآخر ومن جماعة لأخرى. وتتطلب موضوعية العمل مع الجماعات الالتزام بهذا المبدأ وتطبيق مكوناته الأساسية والاسترشادية سواء كانت عملية المساعدة موجهاً للأعضاء أو للجماعة كوحدة قائمة بذاتها.

المبدأ الرابع: مبدأ تكوين العلاقة المهنية بين الأخصائي والجماعة:

Composition Professional Relation Principle

العلاقة المهنية عنصر أساسي في الخدمة الاجتماعية وفي طريقة العمل مع الجماعات بصفة خاصة حيث التفاعل المباشر والمستمر والهادف بين الأخصائي الاجتماعي والأعضاء والجماعة ويجب على الأخصائي مراعاة الاعتبارات الآتية: اعتبارات أساسية عند تكوين العلاقة المهنية:

1- العلاقة المهنية ليست علاقة شخصية أو ودية فقط ولأنها علاقة ودية قائمة على الحزم في التعامل هادفة لمساعدة الأعضاء والجماعة.

2- تستند العلاقة المهنية على التقبل المتبادل بين الأخصائي والأعضاء والجماعة حيث أن التقبل كعملية إنسانية تساهم في تكوين المشاعر إيجابية والرغبة الصادقة للتفاعل والتعامل بين الطرفين الأخصائي والجماعة.

3- العلاقة المهنية لها حدود يجب الالتزام بها، وتلك الحدود يحددها وظيفة المؤسسة بما تتضمنه من الشروط، الأغراض، الإجراءات التي يجب اتباعها والاستفادة من خدمات المؤسسة.

4- ضرورة الابتعاد عن أي جوانب تؤثر سلباً في طبيعة العلاقة المهنية من حيث الهدف المهني والمساعدة في إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية، حيث قد تكون هناك جوانب تؤثر في العلاقة المهنية تأثير سلبى مثل التعامل

الشخصي، التعامل المالي، التدخل في موضوعات غير مرتبطة بأهداف المؤسسة والجماعة.

5- العلاقة المهنية لها أهمية ليست على مستوى أفراد لهم صفات خاصة بل أن العلاقة المهنية تتكون مع جميع الأعضاء ومع الجماعة ككل.

6- يبدأ الأخصائي الاجتماعي في تكوين العلاقة المهنية منذ بداية العمل ومن خلال مواقف تتعلق بالحياة الجماعية، كما أن العلاقة المهنية تتطور وتنمو خلال الحياة الجماعية بصورة واقعية وواضحة.

7- تستند العلاقة على ركائز أساسية أهمها الثقة، الاحترام المتبادل، التبادلية الإيجابية في المقترحات والآراء، الحرية في التعامل وعدم السيطرة، مراعاة أن لكل فرد إيجابيات كما أن له سلبيات وغيرها من الركائز.

المبدأ الخامس: مبدأ توجيه التفاعل الجماعي:

Group Interaction Direction Principle

التفاعل هو محور الحياة الجماعية، ويتكون التفاعل مع الأفعال وردود الأفعال الصادرة من الأعضاء والجماعة وكذلك الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل مع الجماعة خلال مواقف الحياة الجماعية.

ويؤدي التفاعل الإيجابي بين الأعضاء والجماعة والأخصائي إلى تحقيق أهداف الجماعة في إطار أهداف المؤسسة والمجتمع، وقد يؤدي التفاعل إذا كان سلبياً إلى مشكلات متعددة وإلى انقسام الجماعة مما يؤثر تأثيراً سلبياً في تحقيق الأهداف المرغوبة.

الدور المهني للأخصائي الاجتماعي في إطار مبدأ توجيه التفاعل الجماعي:

فيما يلي أهم ما يجب أن يقوم به الأخصائي الاجتماعي في هذا المجال:

1- دراسة تفاعل الجماعة والعوامل المؤثرة فيه سلبياً أم إيجابياً.

2- ضرورة أن يعمل الأخصائي على زيادة التفاعل الجماعي باستخدام الأساليب المختلفة كالتشجيع، التحفيز، الإرشاد وغيرها مما قد يؤثر في العلاقات الجماعية ويؤدي إلى التماسك الاجتماعي والبناء المستمر لإمكانيات وقدرات الأعضاء واستخدامها وبالتالي يؤدي ذلك إلى نمو الجماعة وأعضائها.

3- يقوم الأخصائي في بعض المواقف بالحد من تفاعله مع الأعضاء والجماعة ويبتح الفرص المناسبة لتفاعل الأعضاء والجماعة حتى تكون هناك الفرص والمناخ المناسبين للمشاركة وتدعيم الانتماء للجماعة.

4- التدخل في بعض المواقف ضرورة أساسية حفاظاً على الروح الجماعية ومساعدة بعض الأعضاء على مواجهة مشكلاتهم في عملية التفاعل ومن أمثلة مواقف التدخل:

أ- مساعدة بعض الأعضاء على فهم بعض جوانب ممارسة المؤسسة.
ب- مساعدة الأعضاء على استخدام أساليب مناسبة لعرض الأفكار والآراء.

ج- تشجيع المنطويين للمشاركة في التفاعل الجماعي.
د- محاولة حماية الجماعة من الانقسام أو الصراعات المؤثرة على تلك الجماعة.

المبدأ السادس: مبدأ التنظيم الوظيفي للجماعات

Functional Organization Principle for Groups

يرتبط تحقيق أهداف الجماعة وتنظيم العمل وأداء الواجبات وتحمل المسؤوليات بكيفية القيام بالأعمال المناسبة والقواعد المحددة لتلك الواجبات وتحديد المتطلبات والمحددات المرتبطة بها. والتنظيم الوظيفي للجماعات يعني الإطار العام لكيفية ممارسة الجماعة لبرامجها وتحقيق أغراضها وكيفية مواجهة مشكلاتها من خلال مسؤوليات محددة يقوم بها الأعضاء ونظم مستقرة يلتزم بها الأعضاء والجماعة بتوجيه الأخصائي الاجتماعي.

ما هو الفرق بين تنظيم الجماعة ومساعدة الجماعة على تنظيم نفسها؟

1- تنظيم الجماعة قد تكون رغبة الأخصائي الواضحة ولكن مساعدة الجماعة على تنظيم نفسها يتضمن استخدام أساليب الاستشارة والتشجيع والتوضيح لأهمية التنظيم حتى تدرك الجماعة أهميته والحاجة إليه.

2- تنظيم الجماعة شكل من أشكال الحياة الجماعية وقد يهتم الأعضاء به الشكل وكذلك الأخصائي كجانب أساسي للحياة الجماعية، ولكن ضرورة يدرك الأعضاء والأخصائي أهمية تنظيم الجماعة شكلاً ومفهوماً.

متى نبدأ تنظيم الجماعة؟

1- نبدأ تنظيم الجماعة عند وصول الجماعة لمرحلة النضج سواء كان التنظيم من جهة الجماعة أو مناقشة موضوع التنظيم مع الجماعة وعدم فرضه عليها.

2- يستخدم الأخصائي المواقف المناسبة لعرض مقترحات خاصة بالتنظيم مثل القيام بمعسكر معين، أو القيام برحلة أو تنظيم معرض للجماعة.

3- وجود مشكلات في الجماعة يتطلب ضرورة التنظيم في حالة إذا كانت الجماعة لم تقترح التنظيم أو لم تشعر بأهميته.

ويتميز تنظيم الجماعة بخصائص أساسية أهمها ما يلي:

1- ارتباط التنظيم بمقتضيات الظروف والحاجة إليه.

2- ضرورة أن يتميز التنظيم بالمرونة أي القابلية للتعديل والتغيير حسب الحاجة الفعلية للجماعة.

3- ارتباط التنظيم بوظيفة المؤسسة والأهداف التي تسعى إليها.

4- يحقق التنظيم الفرص المناسبة لمشاركة الأعضاء والجماعة في تحمل المسؤولية.

5- يحدد التنظيم الحقوق والواجبات لجميع أعضاء الجماعة وأن يكون هناك توازن بين تلك الجوانب.

6- التنظيم الوظيفي للجماعة يعطي سمات خاصة للجماعة أي أنه مرتبط بالهدف الجماعي وخصائص الأعضاء فالتنظيم الوظيفي لجماعة المعاقين حركياً يختلف عن تنظيم جماعة المعاقين سمعياً، والتنظيم الخاص بالجماعات المكونة في الأندية الثقافية والاجتماعية يختلف عن تنظيم جماعات الأحداث المنحرفين ... وهكذا.

دور اخصائي الجماعة في التنظيم الوظيفي للجماعات:

- 1- مساعدة الأعضاء على فهم أهمية التنظيم ومضمونه.
- 2- مساعدة الأعضاء على اختيار الشكل المناسب للتنظيم الوظيفي.

3- التدخل لمساعدة أعضاء الجماعة الذي يتحملون مسئوليات محددة في التنظيم.

4- متابعة مدى ملائمة التنظيم الوظيفي للحياة الجماعية ومتغيراتها.

5- تدريب الأعضاء الذين يتحملون المسئوليات على أداء تلك المسئوليات على أحسن وجه ممكن.

6- مساعدة أعضاء الجماعة على الاستفادة من مكونات التنظيم بطريقة إيجابية.

7- المشاركة مع الجماعة في تقويم التنظيم الوظيفي من وقت لآخر.
ما هي مكونات التنظيم الوظيفي للجماعات:

- 1- اختيار اسم وشعار للجماعة.
- 2- تحديد شكل التنظيم ومكوناته (تنظيم هرمي)
- 3- تحديد الجوانب الإدارية للتنظيم.
- 4- وضع لائحة خاصة بتنظيم الجماعة.
- 5- تحديد المسئوليات لكل عضو بالتنظيم.
- 6- قواعد العمل في إطار التنظيم.
- 7- الجوانب المغلفة بالمجال الزمني للتنظيم.
- 8- جوانب التحفيز والجزاءات الخاصة بالأعضاء.

ما هي أخطاء التنظيم الوظيفي في العمل مع الجماعات
1- المغالات في التنظيم .

- 2- عدم وضوح أهداف التنظيم
- 3- عدم التدريب على القيام بالأدوار
- 4- تدخل الاختصاصي بصفة مستمرة في التنظيم الوظيفي ومن أهمها ذلك

المبدأ السابع: مبدأ استخدام قدرات وإمكانيات الأعضاء والبيئة:

يتطلب العمل مع الجماعة وتحقيق أهدافها توفر موارد لها أهمية في ممارسة الأنشطة والمشروعات والأعمال المختلفة سواء يؤدي هذه الجوانب الاختصاصي أم الأعضاء أم الجماعة.

ومصادر تلك الموارد يتركز على مجالات أساسية أهمها:

- 1- أعضاء الجماعة كمصدر للموارد.
- 2- الجماعة بكافة مكوناتها كمصدر للموارد.
- 3- الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل مع الجماعة كمصدر للموارد.
- 4- المؤسسة التي تمثل الكيان العام الذي توجد فيه الجماعة كمصدر للموارد.
- 5- البيئة بكافة مؤسساتها وأجهزتها ومواردها المختلفة كمصدر للموارد.

1- الاعضاء كمصدر للموارد:

يستعين أخصائي الجماعة بأعضاء الجماعة خاصة من يتميزون بالمهارات، القدرات، الخبرات المرتبطة بالأنشطة والمشروعات التي تمارسها الجماعة ويمكن الاستعانة بهؤلاء الأعضاء في الجوانب الآتية:

- أ- تعميم أوجه نشاط البرنامج المختلفة.
- ب- قيادة الأنشطة والمشروعات.
- ج- عملية الاتصال بالمؤسسات الموجودة في البيئة.
- د- الاستفادة من خبراتهم المرتبطة بالحياة الجماعية.
- هـ- استخدام علاقاتهم مع بقية الأعضاء ومع المؤسسات الموجودة في البيئة، ويستطيع الأخصائي أن يكتشف كافة الإمكانيات المتوفرة لدى الأعضاء وأن يسعى إلى استخدامها وتنميتها خلال المواقف المختلفة.

2- الجماعة بكافة مكوناتها كمصدر للموارد:

يستعين أخصائي الجماعة بالجماعة كمصدر للموارد حيث أن توفر مجموعة أعضاء يتميزون بالمهارات والخبرات المتنوعة والمتعددة وتصبح الجماعة بالتالي كمصدر للموارد التي يسعى إلى الحصول عليها كعامل مساعد لتحقيق أهداف الجماعة حيث أن تفاعل الموارد المختلفة وتحقيق كيان جماعي متميز يسهم في تدعيم إنجازات الجماعة المختلفة ويتطلب العمل مع الجماعة للبحث عن الموارد الجماعية في المجالات الآتية:

- أ- المشروعات الجماعية التي تتميز بها الجماعات التي تهتم بمشروعات خدمة البيئة، التوعية الصحية، التطوع في مؤسسات الرعاية الاجتماعية.
- ب- التماسك الاجتماعي كمورد معنوي واجتماعي يؤدي إلى نجاح الجماعة في تحقيق أهدافها.

- ج- الفكر الجماعي الذي يوجه العمل نحو الاتجاهات الإيجابية.
- د- الموارد المالية والمادية التي يسهم بها أعضاء الجماعة.

3- الأخصائي الاجتماعي كمصدر للموارد:

من المعروف أن الأخصائي الاجتماعي مصدر لموارد الجماعة ويختلف استخدام تلك الموارد طبقاً لنوع الموارد المطلوب استخدامها ولكن نتيجة إعداد الأخصائي وخبراته ومهاراته المتعددة التي يجب توفرها يمكن للأخصائي أن يصبح مورداً في المجالات الآتية:

- أ- تقديم المقترحات والأفكار المختلفة المرتبطة بأهداف الجماعة.
- ب- استخدام العلاقات والاتصالات مع المؤسسات الأخرى.
- ج- التعرف على كيفية الحصول على الموارد من المؤسسات الأخرى.
- د- استخدام الخبرات والمهارات التي تتوفر للأخصائي في مساعدة الجماعة على تحقيق أهدافها ويستطيع الأخصائي أن يستخدم قدراته وإمكانياته الذاتية طبقاً لنوع المواقف الجماعية التي تتطلب تلك الموارد.

4- المؤسسة كمصدر للموارد:

من الضروري أن يعرف الأخصائي موارد المؤسسة التي يمكن الاستعانة بها حيث أن الجماعة تمثل جزء من كيان المؤسسة كإطار عام يتضمن لجماعات المكونة بداخلها. وقد يسهل الاستعانة بموارد المؤسسة عن المؤسسات الموجودة في البيئة ولذلك يتطلب الأمر ضرورة تحديد الموارد التي يمكن الاستفادة بها بالمؤسسة التي تكونت بداخلها الجماعة **من أهم تلك الموارد ما يلي:**

- أ- الموارد الخاصة بالخبراء المتخصصين في مجالات الأنشطة المختلفة.
- ب- الموارد المالية المخصصة لمساعدة الجماعة على تحقيق أهدافها.
- ج - الموارد التي تتعلق بالخامات والأدوات الخاصة بالنشاط.
- د- الموارد التي تتعلق بالإمكانات والقاعات المتخصصة لاستخدام الجماعات في ممارسة الأنشطة والمشروعات المختلفة ويمكن التعرف على الموارد المؤسسية من وقت لآخر والاستفادة بها في تحقيق أهداف الجماعة.

5- البيئة كمصدر للموارد:

يتطلب العمل مع الجماعة التعرف على الخدمات والإمكانيات المتوفرة في البيئة حيث أنه قد يتطلب الأمر الاستعانة بها نظراً لعدم توفرها بالمؤسسة وبدون معرفة واستغلال أخصائي الجماعة لموارد المؤسسة التي يعمل فيها قد يصعب تقديم الخدمات اللازمة للجماعة وأعضائها أو ممارسة الأنشطة المرغوبة والهامة ويستعين الأخصائي بالبيئة كمصدر للموارد في الحالات الآتية:

- أ- استخدام الموارد التي لها طابع خاص لا يتوفر بالمؤسسة مثل توفر الملاعب، قاعة عرض اللوحات الفنية، مسرح لعرض الأنشطة والمهرجانات الخاصة بالجماعة، مراكز تدريب الكمبيوتر.
- ب- استخدام موارد الخدمات التي يرغب الأعضاء الاستفادة منها مثل المؤسسات الثقافية كقصور الثقافة، المكتبات العامة ... الخ.
- ج- استخدام الخبراء الذين يتوفر وجودهم في المجتمع مثل الأطباء والإعلاميين، خبراء التكنولوجيا والكمبيوتر .. وغيرها.

المبدأ الثامن: مبدأ الدراسة والبحث المستمر:

Studying and resesrch principle for ever

تعد عملية الدراسة للأعضاء والجماعة وكذلك إجراء البحث العلمي على المتغيرات التي قد تحدث للجماعة ضرورة أساسية لمتابعة الحياة الجماعية وتطويرها وكذلك التعرف على أهم المشكلات التي تواجه ممارسة العمل مع الجماعة وكيفية مواجهتها، تتضح أهمية القيام بالدراسة والبحث في الجوانب التالية:

- 1- تتضح أهمية الدراسة والبحث بالنسبة للتغير الذي قد يطرأ على الجماعة من وقت لآخر وأهمية معرفته حتى يضع الأخصائي الخطة المناسبة لمواجهة التغير.
- 2- أهمية الدراسة والبحث تتضح من خلال توجيه الأخصائي نحو الأساليب والمهارات التي تتماشى مع الوضع الحالي للجماعة من كافة الجوانب الذي يتبين من خلال الدراسة والبحث.
- 3- تختلف الجماعة عن الجماعات الأخرى لأنها تتميز بالكيان المميز لها الذي يثبت فردية الجماعة وأنها وحدة اجتماعية فريدة مما يتطلب التعرف

على الخصائص الخاصة بها والجوانب التي تختلف فيها الجماعة عن الجماعات الأخرى.

- 4- الدراسة والبحث يفيد في القيام بالتقويم المرحلي أو النهائي لأنه يوضح القيمة الفعلية لمجهود الأخصائي وأثرها في تحقيق أهداف الجماعة، والتعرف على العوامل المؤثرة في الحياة الجماعية وكيفية مواجهتها.
- 5- تساهم الدراسة والبحث في اكتشاف المشكلات والصعوبات قبل انتشارها أو زيادة رد الفعل الخاص بها .

ثانياً: تطبيقات لاستخدام الموجهات النظرية لطريقة العمل مع الجماعات:

1- تطبيقات في استخدام المبادئ المهنية للعمل مع الجماعات:

لما كانت المعلومة النظرية وحدها لا تكفي في مجال العمل مع الجماعات ليكتسب الطالب القدرة على التطبيق لمجرد قراءتها والإطلاع عليها، لذا رأينا أن نفرّد في هذا الكتاب جزءاً خاصاً يتضمن بعضاً من مواقف العمل مع الجماعات أحياناً، وأجزاء من بعض تقارير العمل معها أحياناً أخرى تتضمن أهم الأسس النظرية التي يمكن للطالب المدقق استنتاجها من خلال اطلاعه على العلاقات والتفاعلات التي يتضمنها الموقف الجماعي سواء أكان ذلك بين أخصائي الجماعة وأحد الأعضاء أو بينه وبين الجماعة ككل، أو بينه وبين بعض أعضائها ولقد جئنا بهذه المجموعة من المواقف والتقارير من مختلف مجالات العمل مع الجماعات وسيجد الطالب السؤال المطلوب الإجابة عنه قرين كل موقف أو تقرير، وسوف يتعرض الطالب على المطلوب إذا ما أمعن الفكر ودقق النظر فيما تضمنته من أحداث، وذلك فيما يلي:

التطبيق الأول: أقرأ ما يأتي واستخرج ما يكون قد رعاه أخصائي الجماعة من مبادئ أو مهارات أثناء عمله مع الجماعة وما يكون قد أغفله منها:

- 1- أثناء اجتماع جماعة الخدمة العامة بأحد المصانع، وجه أحد الأعضاء (العامل عطية) اللوم لرئيس الوردية الذي وقع عليه جزاءاً لعد إيلاغه بالعطل الذي لحق بالماكينة التي يشرف عليها فور حدوث العطل بها. فرد رئيس الوردية بقوله أن الجزاء عبارة عن خصم يوم واحد فقط، وتدخل الأخصائي بقوله: هل خصم يوم يسبب لك يا عطية كل هذه المشاعر وتعبر عنه في احساسك بالضيق

والقلق المضايقة ؟ فرد العامل (عطية) بقوله: يا أستاذ حسين، أجز يوم واحد يؤثر فينا وربما لا يؤثر فيك، فقال الأخصائي: أنك تتبالغ في كل شيء، وهنا ظهرت علامات الغضب على وجه (عطية) ودار بين الأعضاء أحاديث جانبية معبرة عن عدم رضاها بكلام الأخصائيوهنا قال الأخصائي في نفسه: سأتركهم يتفاعلون، فهذه الفرصة طيبة لزيادة التفاعل ونمو لأعضاء.

2- بعد أن هدأ الموقف توجه العامل (رضوان) للأخصائي بسؤال حيث قال: لماذا جمعنا اليوم يا أستاذ حسين؟ فرد الأخصائي قائلاً: هل يجب أن أستاذنكم قبل الاجتماع ؟ فرد أحد الأعضاء بقوله: على الأقل نخبرنا قبل الاجتماع بيومين لنستعد، فرد الأخصائي: وكيف أخبركم ؟ هل أبحث عنكم واحد واحد لكي أخبره؟؟ وهنا رد العامل (رمضان) بقوله: طلبنا من حضرتك نعمل انتخاب ونختار مقررأ، حضرتك رفضت وقلت (لسه بدري)، فقال الأخصائي: عندما أجد الشخص المناسب سأخبركم أن تختاروه ثم سألهم: هل يوجد أحد من الأعضاء عنده مشكلة، واو يجب أن يعرض أي موضوع ؟ فأسرع العضو (بسيوني) بقوله: لا توجد أي موضوعات، ولا مشاكل لأننا لم نستعد، فرد الأخصائي قائلاً وأنا أيضاً ليس عندي أي كلام ولا أي موضوعات ويمكن أن ننصرف الآن، فأنصرف الأعضاء.

3- في اجتماع عقده نفس الجماعة قال الأخصائي: أن علينا الآن أن نحدد خطة لعملنا كجماعة خدمة عامة بالمصنع، وكل فرد من الحاضرين يمكنه أن يقترح ما يمكن القيام به، ولكن العضو (خميس) قال بأن الأفضل أن نختار مقرر من الأعضاء يمكن أن يساعدنا ويساعدك أيضاً، فقال الأخصائي: فعلاً أنت على حق، عموماً في رأي أن العضو(شاهين) هو أنسب شخص ليكون مقررأ فما رأيكم؟ فعبر الأعضاء عن موافقتهم ، ثم اختار الأعضاء بعد ذلك سكرتيراً، ثم أميناً للصندوق، ولكن العضو (رمضان) قال: يجب أن نختار مساعد لكل واحد من الثلاثة ليحل محله عند غيابه، فوافق الأخصائي على الفور، وطلب منهم اختيار المساعدين، وبالفعل اختارت الجماعة مساعداً لمقرر، ومساعداً للسكرتير، ومساعداً أمين الصندوق، وذلك بالانتخاب.

4- بعد مرور حوالي ثلاث أشهر من اختيار قادة الجماعة الستة وأثناء اجتماع نفس الجماعة في أحد الأيام عبر الأخصائي عن عدم رضاه لما عليه حال

الجماعة، وذلك لعدم قيامها بمشروعات أو خدمات ذات قيمة حيث أنها جماعة عامة، عندئذ طلب العضو (فهمي) الكلمة حيث قال بأن السبب هو أن قادة الجماعة الستة دائماً مختلفين، ولا يتفقون على رأى، هنا تعالت أصوات الأعضاء بين معارض ومؤيد لما قاله (فهمي) وساد الاجتماع الصخب والفوضى، وبصعوبة شديدة استطاع الأخصائي تهدئة الموقف، عندئذ قال أنه يؤيد ما قاله (فهمي) ثم قرر أن يكون عدد قادة الجماعة ثلاثة فقط هم المقرر، والسكرتير، وأمين الصندوق، فظهر الغضب على وجوه المساعدين الثلاثة وطلبوا الانصراف من الاجتماع، وقبل خروجهم قال لهم الأخصائي أن هذا الإجراء لصالح الجماعة، وكل فرد عليه أن يضحى من أجل استقرار الجماعة ولمساعدتها على التقدم، وانصرف المساعدون الثلاثة دون تعقيب.

5- في اجتماع آخر لنفس الجماعة في أواخر فصل الشتاء عبر أحد الأعضاء عن رغبته في أن يقوم الأعضاء كجماعة خدمة عامة بتزيين ممرات المصنع وتشجير بعض المساحات الموجودة بالداخل، وناقش الأعضاء الفكرة حيث لقيت منهم قبولا وتشجيعاً، ولكن موارد الجماعة الحالية لا تسمح بالقيام بهذا المشروع، وانتهت المناقشة بأن تجري الاتصالات بقسم البساتين بوزارة الزراعة القريبة من المصنع للاستفادة. بإمكانياتها في هذا الشأن عندئذ أخبر أخصائي الجماعة بأن البعض منهم قد وفق في تدعيم مكتبة المصنع بمجموعة من الكتب الثقافية في مختلف فروع المعرفة وذلك باتصالهم بالجهات الممينة بوزارة الثقافة والإعلام والتربية والتعليم، فقبل هذا الخبر استحسن الأعضاء.

2- تطبيقات خاصة بالركائز المهنية لأخصائي العمل مع الجماعات(1):

أ- في مؤسسة لرعاية الأحداث المنحرفين اجتمعت جماعة (الشمس) وقد لاحظ الأخصائي الذي يعمل معها أن أعضاء هذه الجماعة دائماً في نزاع ومشاجرات بين بعضهم البعض ولا يتفقون على رأي واحد، وكانت هذه الجماعة تضم أعمار مختلفة من الأعضاء، بالإضافة إلى اختلافهم من الناحية التعليمية، إلى جانب اختلافهم من حيث البيئة. بالرغم مما بذله معهم الأخصائي من جهد لكي يحد من نزاعهم ومشاجراتهم إلا أنه لم يوافق في ذلك.

(1) Zastrow, Charles, In Trady Ction To Social worl And Social Welfars, 7 th. ed U.S.A Wadsworth publishing Company 2001

ب- بينما كان الأخصائي الاجتماعي يجلس بحجرة الاستقبال في مؤسسة رعاية الأحداث لاستقبال الحالات المحولة للإيداع بهذه المؤسسة إذا بشرطي بدخله الحجرة ممسكاً بذراع واحد من الأحداث المحولين للإيداع، فسلم الأخصائي أوراق التحويل وترك معه الحدث المحول وانصرف، ولما فرغ الأخصائي من إنهاء إجراءات التسليم والتسليم التفت للحدث المحول فوجده جالساً على أحد الكراسي القريبة من مكتبه، فنهره الأخصائي بشدة قائلاً له: كيف تسمح لنفسك بالجلوس يا متشرد، فنهض الولد واقفاً ثم عبر للأخصائي عن تعبه وما يشعر به من إرهاق شديد، ولكن الأخصائي لم يعبا بكلامه.

- في نفس المؤسسة التي نتحدث عنها صدر أمراً إدارياً بنقل الأخصائي الاجتماعي (أ. عمار) الذي كان يعمل مع جماعة (الشمس) لكي يعمل مع جماعة أخرى بنفس المؤسسة وعندما توجه زميله (أ. سعيد) ليحضر أول اجتماع مع جماعة (الشمس) لأنه لم يكذب يحبيهم حتى انفجر الأعضاء في صياح وصفير متصل، وعندما حاول (أ. سعيد) تهدئة الموقف تحول الأعضاء من هذا إلى الجري في مكان الاجتماع مع إحداث ضحكات عالية غير مبالغين بحضور الأخصائي ولا بمحاولاته وقف هذه الفوضى، عندئذ شعر (أ. سعد) بضيق شديد وأنفعل انفعالاً شديداً عندما عبر لهم عن عدم رضاه بما يحدثه أعضاء هذه الجماعة، وهددهم بالإنصراف إن لم يكفوا عن ذلك، ولما استمر الأعضاء في صخبهم تركهم وانصرف. وعندما قابله زميله (أ. مختار) في فناء المؤسسة وعلم بما حدث قال له أنه ما كان يجب أن يتركهم بل يجب أن يوقفهم عند حدهم ولو أدى الأمر لضرب بعض الأعضاء حتى لا يظهر أمامهم بمظهر الضعف، وأن الشدة (والعين الحمراء) مطلوبة في التعامل مع هذه الفئة، فرد عليه (أ. سعد) بقوله: لقد فوجئت من هذه الجماعة بهذه المقابلة وهذه التصرفات الغير متوقعة.

د- في الاجتماع التالي لنفس هذه الجماعة حرص الأخصائي (أ. سعد) أن يحضر معه بعض الحلوى ليرزعاها على الأعضاء في بداية الاجتماع، وقبل التوزيع اعتذر لهم عن تركه لهم في الاجتماع السابق، وعن انفعاله الشديد وتصرفاتهم معهم، وقد حضر لهم الحلوى لإرضائهم، وتعبيراً عن حبه لهم، فأخذ الأعضاء ينظر كل منهم للآخر مبتسمين ابتسامة ذات معنى، وبعد إلتهاام الحلوى في

لحظات، عبر له الأعضاء بأن حبهم له سيزداد ويزداد كلما حرص على أن يحضر لهم هذه الحلوى (اللذيذة) في كل اجتماع.

هـ- لاحظ الأخصائي (أ. عمار) أن أحد أعضاء الجماعة التي انتقل للعمل معها بدلا من جماعة الشمس، لاحظ أنه لا يكف عن قرض أظافره بأسنانه، فطلب منه أن يمتنع عن ذلك لأنه مضر بصحته، إلا أن سلوك العضو قد تكرر في الاجتماعات التالية، فنهره الأخصائي بشدة وطلب منه أن يكف عن هذا السلوك الذي وصفه بأنه (غير مناسب) وإلا تعرض للعقاب. كما لاحظ (أ. عمار) أن عضو آخر من أعضاء هذه الجماعة لا يكف عن إيذاء الآخرين وأن سلوكه العام يغلب عليه الطابع العدوانى، وحاول الأخصائي منع هذا العضو عن ذلك، ولكنه لم يستجب رغم ما استختمه الأخصائي معه من أساليب التهديد والوعيد عندئذ قام (أ. عمار) بتحويله لأخصائي خدمة أفراد الموجود بنفس المؤسسة.

التطبيق الأول: اقرا ما يأتي ووضح ما كان يجب على الأخصائي الاجتماعي ان يدركه ويلتزم به من تصرفات مهنية:

أ- في أحد مراكز الشباب بإحدى القرى - اجتمع أعضاء جماعة (العبور) الحفل السنوي الذي ينظمه المركز كل عام احتفالاً (بنجاح أعضاء المركز) وأثناء مناقشة هذا الموضوع اقترح أحد الأعضاء أن يقام الحفل في سرداق كبير يستأجر لهذا الغرض، فوافقت الجماعة على الفور ووافق الأخصائي ثم اقترح عضو آخر دعوة فرقة الفنون الشعبية بالمحافظة للاشتراك في الحفل، فوافقت الجماعة على الفور ووافق الأخصائي، ثم اقترح عضو ثالث بأن يتضمن الحفل معرضاً للمنسوجات القطنية فوافقت الجماعة على الفور، ووافق الأخصائي .. ثم انتهى الاجتماع. وعند التنفيذ واجه الجماعة العديد من الصعوبات التي حالت دون إقامة هذا الحفل، فما كان من الأخصائي إلا أن حمل جماعة (العبور) مسئولية هذا الفشل.

ب- تسلم (أ. توفيق) عمله بمركز للشباب بإحدى مدن محافظة الغربية كأخصائي اجتماعي حديث .. وبعد فترة اسند إليه العمل مع إحدى جماعات الشباب (15 - 18 سنة) وفي لقائه مع أعضاء هذه الجماعة في اجتماعاتها الأولى لاحظ الأخصائي ما يأتي:

- أن الأعضاء يريدون معرفة الكثير من المعلومات المتعلقة بالمركز، وبالأخصائي نفسه، وتطور معظم أسئلتهم أثناء الاجتماعات الأولى للجماعة حول ذلك.

- أن الجماعة غير متماسكة، بل وتظهر وكأنها مجموعة متفرقة من الأفراد الذين لا رابط بينهم ولا علاقات.

- أن الجماعة لا يظهر على أعضائها التمسك للعمل ولا يعرفون نوعية البرامج، ولا يمكنهم تحديد أهداف ذات قيمة، وقد يظهر عليهم في بعض الأحيان القلق، وعدم الثقة فيما يقترحه الأخصائي والأعضاء من برامج أو أعمال، أو قد يغلب عليهم التحفظ والحذر.

- بل أن الأخصائي لاحظ أن بعض الأفراد يحاولون السيطرة على الجماعة، وأن البعض الآخر يعيشون على هامش الجماعة وقد تظهر بعض العشيرات التي تحاول لفت نظر الآخرين بتصرفاتهم .. الخ.

المطلوب هنا:

- 1- تحديد مرحلة النمو التي عليها هذه الجماعة.
- 2- التصرفات المهنية التي يجب على الأخصائي مراعاتها والقيام بها مع الجماعة في هذه المرحلة.
- 3- العوامل التي تساعد الأعضاء على اجتياز هذه المرحلة بما يجعلهم يستمرون في حضور الاجتماعات ويتمسكون بعضويتهم في هذه الجماعة كواحدة من الجماعات التي يضمها مركز الشباب الذي يعتبر والخبرات النافعة لهم في الحياة إلى جانب إكسابهم القيم والاتجاهات البناءة التي تحميهم من الوقوع في الانحرافات التي تعصف بالشباب في أدق مراحل حياته ومن ثم فإن هم هذا المركز كغيره من المراكز انضمام الشباب لجماعته والاستفادة بخدماته التي تقوم بالتخطيط لها أجهزة فنية متخصصة.

ج- استمرت الجماعة في ممارسة الأنشطة وممارسة أعمال مختلفة السابق الإشارة إليها بمركز الشباب وبعد أن اجتازت مرحلة النمو السابق توضيحها، استمرت الجماعة ما يقرب من تسعة أشهر، حققت الجماعة خلالها أهدافها و... بالاعمال والبرامج والمشروعات التي اشترك الأعضاء في وضعها

وتتفيدها بأنفسهم وبمساعدة الأخصائي الاجتماعي، الأمر الذي اكسبهم العديد من الخبرات والمهارات.

بعد ذلك لاحظ الأخصائي أن أعضاء الجماعة أصبح سلوكهم يتسم بالطابع الآتي:

أصبح حماس الأعضاء يقل تدريجياً، كما أخذت نسبة حضورهم تتناقص أسبوعياً بعد أسبوع، بل أن بعضهم قد انسحب ليس فقط من الجماعة بل ومن نشاط المركز عامة بينما انضم البعض الآخر إلى جماعات أخرى بنفس المؤسسة وبغيرها في الوقت الذي لاحظ فيه الأخصائي أن لازال بعض الأعضاء مستمرين بعضويتهم فيها ولا يريدون تركها ويعملون على الحفاظ على كيانها طلباً للحصول على خبرات جماعية جديدة مع أعضاء جدد ينضمون إليها. والمطلوب هنا:

- 1- تحديد مرحلة النمو التي تمر بها الجماعة.
- 2- الأسباب والعوامل التي أدت إلى أن يكون سلوك الأعضاء على هذا النحو.
- 3- التصرفات المهنية التي يجب على الأخصائي مراعاتها والقيام بها مع الجماعة في هذه المرحلة.

د- في جماعة أخرى بنفس مركز الشباب لاحظ الأخصائي الاجتماعي أنه بعد أن كان الأعضاء يشتركون معاً في وضع وتصميم وتنفيذ الأعمال والبرامج وبعد أن كانت استفادة الأعضاء استفادة جماعية لاحظ أنه قد طرأ تغير على الجماعة بحيث أصبح البعض فقط هم الذين يقومون بمهام الجماعة دون غيرهم، والأمر الذي ترتب عليه انزواء البعض الآخر نتيجة إحساسهم بتسرف مكانتهم وإهمال الآخرين لهم، إلى جانب إحساس مجموعة أخرى أنه رغم حرصهم على المشاركة وعلى العمل كقيمة أساسية إلا أن الفئة الأخرى تحاول بصفة مستمرة ألا تتيح لهم أية فرصة للمشاركة في إنجاز أي عمل. والمطلوب هنا:

- 1- توضيح العوامل والأسباب التي قد تكون وراء حدوث هذه الظاهرة في الجماعة.

- 2- خطورة استمرار هذا الوضع بهذه الجماعة.
- 3- التصرفات المهنية التي يجب على أخصائي الجماعة مراعاتها والقيام بها إزاء ما طرأ على هذه الجماعة.

هـ - أثناء ممارسة أعضاء أبناء مصر للنشاط الفني الذي يتعلق بإعداد ملصقات ولوحات إرشادية خاصة بالمحافظة على البيئة ونظافتها.

طلب الأعضاء من الأخصائي أن يضع لهم نموذجاً يمكن أن يكون مثلاً مهماً في هذا المجال. ضحك الأخصائي ورد بأنه يجب على الأعضاء أن يفكروا ويبتكروا أعمالاً يستخدمون فيها قدراتهم وإمكانياتهم وما يتوفر بالمؤسسة من إمكانيات متنوعة بالإضافة إلى ضرورة المشاركة معاً في الوصول إلى إنجازات تعبر عن الجماعة وما تتميز به دون باقي الجماعات التي توجد بالمؤسسة. ويجب أن نعلم أن هذه الجماعة تكونت بطريقة اختيارية طبقاً لرغبات واهتمامات الأعضاء وتمارس أنشطة متنوعة ومتعددة بالإضافة إلى أن الأعضاء في المرحلة الثانوية على اختلاف أنواع الدراسة فيها (الثانوي العام، الزراعي، التجاري، الصناعي)

التطبيق الثاني : وضع ما هي الأغراض التي يسعى أخصائي الجماعة إلى تحقيقها من خلال ممارسة طريقة العمل مع الجماعات؟

المناقشة: يتبين من العرض السابق للجوانب المتعلقة بممارسة طريقة العمل مع الجماعات أن أهم الأغراض التي يسعى الأخصائي لتحقيقها (أغراض خدمة الجماعة) هي ما يلي:

1- يتضح أن أخصائي الجماعة يسعى إلى مساعدة الأعضاء على النضج وتنمية شخصياتهم ومواجهة حاجاتهم إلى أقصى حد ممكن وكذلك تنمية قدراتهم على الاشتراك في جماعات وبذلك تتاح الفرصة لهم بالتزود بخبرات الجماعة التي يحتاجها الناس وتبين ذلك من خلال محاولة الأخصائي مساعدة أعضاء الجماعة على التعبير عن أفكارهم واستخدامها في إنجازات مبتكرة وربط تلك الإنجازات في تحقيق المصلحة العامة وخدمة المجتمع كما وضح الأخصائي توجيه النشاط الفني نحو تنمية العمل الاجتماعي الذي يتعلق بالمحافظة على البيئة ونظافتها.

2- يتبين من تسجيل الأخصائي الذي يتعلق بممارسة العمل مع الجماعات أن أخصائي الجماعة يسعى إلى مساعدة الأعضاء على اكتساب المهارات المختلفة التي تزيد من قدراتهم الإنتاجية كذلك تتساق قدراتهم الابتكارية عن طريق المشاركة الجماعية في أوجه النشاط التي تتيح الفرصة للقدرة الابتكارية الكامنة للظهور والاستغلال والتي ما كانت تظهر أو تأخذ مدة طويلة للظهور لولا اشتراكهم في الجماعات وتفاعلهم مع بعضهم ومساعدة الأخصائي لهم. لذلك

نلاحظ أن الأخصائي لم يوافق على وضع نموذجاً يصبح مثلاً يحتذى به الأعضاء في النشاط الفني ولكن فضل الأخصائي أن يفكر الأعضاء والمجموعات وتتحمل طريقة العمل مع الجماعات العبء الأكبر في هذا المجال لأن الأسلوب السليم لا يكون عن طريق فرض الاتجاهات. ويتضح من المناقشة السابقة أن هناك أغراض أساسية تسعى طريقة العمل مع الجماعات إلى تحقيقها سواء فيما يتعلق بمساعدة الأفراد على النضج وتنمية شخصياتهم ومقابلة حاجاتهم، أو من حيث مساعدة الجماعات على تعديل وتغيير اتجاهاتها. كما يتبين أن أخصائي الجماعة يسعى إلى مساعدة الجماعات كوحدات قائمة بذاتها على النضج والنمو الاجتماعي وتحقيق أهدافها ويؤثر هذا بالتالي على نمو المجتمع وتقدمه لأن الجماعات هي الوحدات الأساسية التي يتكون منها المجتمع. لذلك يجب أن ترتبط كافة جوانب الممارسة بالأغراض التي تسعى إليها طريقة العمل مع الجماعة وأن يدرك الأخصائي الذي يعمل مع الجماعة أن الأغراض من الموجهات الأساسية الممارسة بالإضافة إلى الفلسفة، المبادئ، المهارات وغيرها من مقومات الممارسة.

3- التطبيقات المهنية التي تتضمن العمليات الأساسية في طريقة العمل مع الجماعات:

العملية الأولى: عملية البت في القبول:

قام الأفراد س، ص، ع، ل بالتوجه إلى النادي الثقافي الاجتماعي بجمعية العاشر من رمضان رغبة للانضمام إلى جماعات النشاط التي يتكون منها ويبتكرون ويعملون على إطلاق العنان لقدراتهم الخاصة والتعبير عن أفكارهم وتحويلها إلى أعمال منتجة واضحة مما يؤكد أن الأعضاء يكتسبون مهارات متنوعة ومن بينها المهارات الإنتاجية كغرض أساسي تسعى طريقة العمل مع الجماعات إلى تحقيقها.

1- يسعى أخصائي الجماعة من خلال ممارسته لطريقة العمل مع الجماعات نحو تنمية قدرات الأعضاء للاشتراك مع الغير عن طريق إسهام الأفراد واشتراكهم مع الآخرين في كل ما يتعلق بهم من أمور في أثناء حياتهم الجماعية ويتم ذلك من خلال مناقشتهم للموضوعات المختلفة ثم يقومون بتنفيذها بعد أخذ القرارات فيها بمساعدة أخصائي الجماعة الذي يعمل جاهداً على اشتراك كل عضو من أعضاء الجماعة في هذه العمليات المختلفة ويتم ذلك على أساس من

التفكير الواقعي والمصلحة العامة وليست المصلحة الشخصية لفرد معين أو أفراد قلائل.

2- يسعى أخصائي الجماعة من خلال ممارسة طريقة العمل مع الجماعات نحو تحقيق أغراض أساسية هامة سواء بالنسبة للعضو أو الجماعة أو المجتمع الذي يعيش فيه. ويتبين أن هناك غرضاً هاماً في هذا المجال يسعى الأخصائي إلى تحقيقه هو مسار توجيه الأفراد والجماعة نحو اكتساب اتجاهات إيجابية نحو الجماعات ويمكن أن نوضح طبيعة ومضمون عملية البت في القبول من خلال الجوانب الأساسية الآتية:

(1) دور الأخصائي في شرح وتأكيد أهداف الجماعة للأفراد الذين يرغبون الانضمام إلى عضوية الجماعة وأهمية مدى الارتباط بين أهداف هؤلاء الأفراد وأهداف الجماعة وما هي التوقعات الهامة في هذا المجال.

(2) عملية البت في القبول من العمليات الهامة من حيث أنها تتيح الفرصة للتعبير عن المخاوف والمشاعر المرتبطة برغبته في الانضمام إلى الجماعة والاستفادة من خدماتها.

(3) تعتبر عملية البت في القبول أي اتخاذ القرار في قبول العضو أو عدم قبوله من العمليات الأساسية لأنها المدخل المناسب للتعرف على العضو من كافة الجوانب والحصول على المعلومات عن الأفراد الذين يرغبون الانضمام للجماعة بالإضافة إلى التعرف على مردود الأفعال للفرد عندما يقابل الشخص الذي يمثل المؤسسة التي يوجد بها الجماعة والشخص هنا هو الأخصائي الاجتماعي.

(4) تكوين الجماعة على أساس مرسوم والتخطيط المناسب وهذا المجال من أساسيات العمل بل أنه مبدأ مهني هام وبالتالي يمكن أن نحقق ذلك ونبدأ به من خلال عملية البت في القبول كعملية أساسية من عمليات الممارسة المهنية في طريقة العمل مع الجماعات.

العملية الثانية: عملية التعاقد:

قام الأخصائي بالاجتماع مع بعض الأفراد للانضمام إلى جماعة "الهلال الأحمر" بمدرسة 6 أكتوبر الثانوية وكان هذا الاجتماع الأول لهؤلاء ناقش الأخصائي الأعضاء في قاعة النادي وقام الأستاذ (حسن) الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل مع جماعة الوعي الثقافي وهي الجماعة التي يرغب بعض الأفراد

إليها فشرح للأفراد أهداف الجماعة وما هي أوجه النشاط المتوقعة للجماعة ولاحظ الأخصائي أن الأفراد الذين يرغبون الانضمام للجماعة لديهم مخاوف واضحة للتحديث والاستفسار عن خدمات الجماعة وبرامجها. وقام الأخصائي الأستاذ (حسن) بالتعرف على أسماء الأفراد والحصول على بعض البيانات الأساسية والخبرات السابقة التي يتميزون بها. وسأل الأخصائي العضو "ص" حيث أن هذا العضو هو أكثر الأعضاء تحدثاً ولديه معلومات متنوعة حول أنشطة الجماعات وتركز السؤال حول الجماعات السابقة التي اشترك فيها العضو وهل لديه علاقات ببعض أعضاء المؤسسة التي توجد بها الجماعة التي يرغب الأعضاء الانضمام إليها وفي نهاية اللقاء مع الأعضاء تقرر قبول الأفراد س، ص، ع، ل أعضاء بالجماعة وتم تحديد الإجتماع الأول للجماعة مع جميع الأعضاء.

تدريبات عملية حول العمليات المهنية: **التدريب الأول:**

ما هي العملية المهنية التي يتم ممارستها من خلال العرض السابق الذي قدمه الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل بالنادي الثقافي الاجتماعي بجمعية العاشر من رمضان وما هي أهم خصائص تلك العملية.

نموذج المناقشة والإجابة :

يتبين من خلال العرض السابق أن العملية المهنية الأساسية التي تمت على عملية البت في القبول في طريقة العمل مع الجماعات وهي العملية الأولى التي يبدأ بها الأخصائي الاجتماعي عمله في ممارسة طريقة العمل مع الجماعات. ومن أهم خصائصها :

- 1- محدودية الحوار .
- 2- وجود بعض المخاوف والتردد في الانضمام للجماعة.
- 3- بدأ البعض يقدم رأيه .
- 4- السعي نحو بحث الأعضاء عن الراكز والمكانات.
- 5- معدلات التفاعل تختلف من مكان لآخر .

التدريب الثاني:

كيف يتعامل الأخصائي مع الأعضاء في العملية الأولى

نموذج المناقشة :

يمكن أن يتعامل الأخصائي بالأساليب الآتية خلال تلك العملية :

الاسلوب الأول :

التدرج في إعطاء وتوفير المعلومات والحصول على البيانات.

الاسلوب الثاني :

عدم التحدث عن السلبيات بل التركيز على الجوانب الإيجابية

الاسلوب الثالث:

الاهتمام بالتعليم الزامي أي السعي نحو الحصول على المعلومات.

الاسلوب الرابع:

الاهتمام بتكوين العلاقة المهنية بناء على الثقة والاحترام والتبادلية في الخبرات والمهارات .

تدريبات حول موضوعات الفصل الثاني: أولاً: ناقش ما يلي:

- ما الفروق الأساسية بين الفلسفة والركائز في طريقة خدمة الجماعة.
- كيف يتكون المبدأ ؟ وما أهمية مبدأي التنظيم الوظيفي للجماعات، ومبدأ الأهداف المعينة والمحددة.

ثانياً: ما هي المبادئ التي لم يلتزم بها الأخصائي الاجتماعي في المواقف التالية.

- (1) الأخصائي (أ) يفرض رغباته وأفكاره على الجماعة التي يعمل معها.
- (2) الأخصائي (س) يتعامل مع الجماعة (ل) كما كان يتعامل مع الجماعات السابقة التي عمل معها.
- (3) الأخصائي (ص) يترك الجماعة تتفاعل كما ترغب بحجة أن التفاعل هو محور الحياة الجماعية.

ثالثاً: ما هي الركائز التي تستند عليها ممارسة الأخصائي في المواقف التالية:

- (1) رفض الأخصائي (م) قيادة الجماعة عند حضور أعضاء الجماعات للمشاركة في المهرجان الثقافي.
- (2) طلب الأعضاء من الأخصائي مشاركتهم بصفة دائمة في مباريات الشطرنج لأنه يتميز بمهارات عالية فيها لكن أخصائي الجماعة رفض هذا الطلب.

الفصل الثالث

الجماعات في خدمة الجماعة

مقدمة:

- أولاً: تعريف الجماعة في طريقة خدمة الجماعة.**
- ثانياً: السمات الأساسية للجماعة في خدمة الجماعة.**
- ثالثاً: المكونات الأساسية في بناء الجماعة.**
- رابعاً: الدوافع المؤدية للانضمام للجماعات.**
- خامساً: وظائف الجماعات.**
- سادساً: أنواع الجماعات.**
- سابعاً: المراحل الأساسية لنمو الجماعة.**
- ثامناً: مشكلات الجماعات وكيف يواجهها أخصائي الجماعة.**

الجماعات في طريقة خدمة الجماعة

مقدمة:

الجماعة في طريقة خدمة الجماعة وسيلة أساسية عن طريقها يتم تحقيق الأهداف المرغوبة، حيث تصبح الجماعة هي الوحدة الأساسية للعمل مع الجماعة حيث عن طريقها يتم مساعدة الأعضاء على تكوين الشخصية وتتميتها وكذلك إتاحة الفرصة للتفاعل الجماعي الموجه، وتختلف النظرة إلى الجماعات في خدمة الجماعة عن الجماعة في أي تخصيص آخر نظراً لخصوصية الممارسة المهنية في طريقة العمل مع الجماعات وارتباط تلك الممارسة بالمهنة التي تنتمي إليها وهي مهنة الخدمة الاجتماعية⁽¹⁾.

وسوف نستعرض موضوع الجماعات على النحو التالي:

- 1- تعريف الجماعة في خدمة الجماعة.
- 2- السمات الأساسية للجماعة في خدمة الجماعة.
- 3- المكونات الأساسية في بناء الجماعة في طريقة خدمة الجماعة.
- 4- الدوافع المؤدية للانضمام للجماعات.
- 5- وظائف الجماعات.
- 6- أنواع الجماعات التي تعمل معها خدمة الجماعة.
- 7- مراحل نمو الجماعة.
- 8- المشكلات الجماعية وكيف يواجهها أخصائيي الجماعة.

أولاً: تعريف الجماعة في طريقة خدمة الجماعة:

هناك تعريفات متعددة، وكل تعريف منها يرتبط بمضمون علمي واجتماعي معين طبقاً للنظرة الواضحة للجماعة ومجال استخدامها. ويمكن ان نحدد اهم تعريفات الجماعة على النحو التالي:

• تعريف (سلافسون Slavson):

تعريف الجماعة طبقاً لطبيعة العلاقة بين أعضاء الجماعة، فهي تتكون من ثلاثة أشخاص أو أكثر في علاقة غير رسمية تتسم بوجود نشاط عاطفي طويل الأمد بين الأفراد المكونين لها ونتيجة لذلك تتغير شخصية كل عضو في الجماعة.

(1) Trecker, H.B. : Group work principles and practices, N.Y., Association press, 1972, PP: 216- 217.

• تعريف (بوجاردس Bogardus):

تعريف الجماعة طبقاً لعدد الأعضاء، فالجماعة الاجتماعية هي : أي عدد من الكائنات الحية التي هي في حالة تفاعل.

• تعريف الجماعة من حيث الاعتمادية المتبادلة (شوارتز Shwartz):

هي مجموعة من الأفراد بينهم اعتماد متبادل.

• تعريف الجماعة من حيث الهدف (جول Goal):

ويرى فريمان Freeman أن الجماعة هي ارتباط الأفراد من أجل إنجاز أهداف مشتركة.

• تعريف الجماعة من حيث الدافعية (وارنر Warnr):

الجماعة هي مجموعة من الأفراد الذين يحاولون إشباع احتياجاتهم من خلال الارتباط الاجتماعي بكيان واضح محدد. وبناء على ما سبق يتضح أن تحديد مضمون الجماعة له أبعاد مختلفة ولكنها تتضمن جوانب مشتركة كالعدد، الهدف، والارتباط الاجتماعي.

ويمكن استخلاص تعريف محدد للجماعة على النحو التالي:

الجماعة هي مجموعة من الأفراد تتراوح بين ثلاثة أفراد وخمسة وعشرين فرداً يتفاعلون مع بعضهم ويرتبطون معاً في نظام محدد ويشبعون حاجاتهم ويحققون أهدافاً معينة من خلال العلاقات والتنظيم المناسب بتوجيه من الأخصائي الاجتماعي في إطار ووظيفة المؤسسة.

ويمكن أن نضع تعريفاً إجرائياً على النحو التالي:

- 1- الجماعة مجموعة من الأفراد لهم سمات وقدرات متقاربة.
- 2- الرغبة الصادقة من الأعضاء للانتماء للجماعة والمشاركة في التفاعل الجماعي الموجه.

3- تسعى الجماعة إلى تحقيق أهداف واضحة محددة.

4- تتكون العلاقات الاجتماعية خلال مواقف محددة.

5- كل عضو يقوم بدوره ويرتبط بأدوار الآخرين.

6- الأخصائي الاجتماعي يقوم بتوجيه التفاعل الجماعي ومساعدة الأعضاء والجماعة.

7- تستمر الحياة الجماعية فترة زمنية مناسبة للأهداف وطبيعة الوظائف التي تؤديها الجماعة⁽¹⁾.

ثانياً: السمات الأساسية للجماعة في خدمة الجماعة:

تتميز الجماعة في خدمة الجماعة بسمات أساسية تجعلها قد تختلف عن الجماعات الأخرى في بعض التخصصات التي تستعين بالجماعة كوسيلة أساسية لتحقيق أهدافها.

ومن أهم تلك السمات ما يلي:

(1) سمات خاصة بالأهداف: تتميز الجماعة في خدمة الجماعة بأن لها أهداف واضحة مشتركة تجمع بين أهداف العضو، الجماعة، الأخصائي تلك الأهداف ترتبط بنظام المؤسسة ووظيفتها. تتميز الأهداف أيضاً بالمرونة، أي أنها قابلة للتعديل في بعض المواقف تمشياً مع العوامل التي تواجه الأعضاء والجماعة.

(2) سمات خاصة بخصائص الأعضاء: يفضل عند تكوين الجماعة أن تكون هناك سمات مشتركة بين المستويات الثقافية والعمرية والصحية والاجتماعية حتى يمكن أن تحقق الجماعة الاستقرار في الحياة من جوانبها المختلفة ولكن هذا لا يعني عدم الاختلاف ولكن قد يكون الاختلاف بقدر محدود بين السمات التي تتميز بها الأعضاء.

(3) سمات خاصة بالتنظيم الوظيفي الجماعي: حيث تتميز الجماعات بوجود أو تكوين تنظيم وظيفي أي أن هناك أدوار أو مستويات محددة للمشاركة وأداء الأدوار لكل عضو من الأعضاء يحدد لائحة العمل ويوافق عليه الأعضاء.

(4) سمات خاصة بالعلاقات الاجتماعية: حيث تتميز الجماعات بتكوين العلاقة المهنية بين الأخصائي والجماعة ثم العلاقات الاجتماعية بين الأعضاء التي تتميز بالتماسك الواضح والذي يدل على مدى جاذبية الجماعة للأعضاء.

(5) نظام العمل الجماعي: يعد من السمات الأساسية حيث هناك ميعاد محدد لممارسة الأنشطة، عقد الاجتماعات، عقد المقابلات، عقد اجتماعات نجان.

(1) إبراهيم بيومي مرعي وآخرون: أسس ومحالات العمل مع الجماعات، القاهرة، مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي، جامعة حلوان، 2003، ص ص 99 - 102.

(6) ضرورة ان يؤدي كل عضو ما عليه من واجبات وأن يحصل على ماله من حقوق مختلفه طبقا لطبيعة حياة الجماعة ونظام التعامل في إطار مواقفها الاجتماعية .

(7) الاعضاء يشتركون في إداء وتنظيم حياة الجماعة بناء على توجيهات الأخصائي ولائحة نظام الحياة الجماعية الخاصة بالجماعة والمؤسسة .

(8) تحرص الجماعة على العلاقات مع باقي الجماعات بالمؤسسة وكذلك الجماعات الموجودة في المؤسسة من أجل تنمية التفاعل والتبادلية الإيجابية من أجل تحقيق الأهداف المرغوبة .

ثالثا: المكونات الأساسية في بناء الجماعة في طريقة خدمة الجماعة:

هناك مكونات أساسية يجب توفرها حتى يمكن بناء وتكوين الجماعات في طريقة خدمة الجماعة:

1- الأهداف الأساسية للجماعة: والأهداف هي التي تواجه كافة الإجراءات والخطوات المهنية لتكوين الجماعة من كافة الجوانب.

ويجب أن تتوفر شروط أساسية في هذا المجال كالتالي:

أ) أن يكون الهدف معلناً لجميع الراغبين للانضمام للجماعة.

ب) أن يكون الهدف واضحاً أمام جميع الأعضاء.

ج) أن يكون الهدف محدد وليس مرتبطاً بجوانب غامضة غير مرتبطة بالأعضاء الراغبين للانضمام للجماعة.

د) أن يكون الهدف متميزاً بالجانبية لأعضاء الجماعة.

2- من المكونات الأساسية أعضاء الجماعة حيث أن الأفراد الذين يكونون

الجماعة لهم أهمية خاصة من حيث أنهم يمثلون الهدف الذي تسعى إليه من حيث

حل مشكلاتهم أو إشباع حاجاتهم أو إكسابهم مهارات محددة، ويجب مراعاة

الجوانب الآتية:

أ- تحديد الفئات العمرية المناسبة للانضمام للجماعة.

ب- تحديد خصائص تلك الفئات العمرية المطلوبة للانضمام للجماعة.

ج- أحياناً يشترط توافر خبرات معينة في الأفراد الذين سوف ينضمون للجماعات ويمكن التعرف على تلك الخبرات عن طريق المقاييس والاختبارات المحددة لتلك الجوانب.

د- التعبير الذاتي عن الرغبات الصادقة من الأعضاء في الانضمام لتلك الجماعات.

3- يعد الأخصائي الاجتماعي من المكونات الأساسية لبناء الجماعات في طريقة خدمة الجماعة من حيث أن الأخصائي الاجتماعي هو الموجه لتفاعل الجماعة وهو الشخص المهني المعد علمياً ومهنياً الذي يؤثر في التفاعل ويوجه سلوك الأعضاء والجماعة نحو الاتجاهات الإيجابية.

4- من المكونات الأساسية لبناء الجماعة هو وضع التنظيم الوظيفي المناسب حيث أنه يصعب بناء الجماعة واستقرارها دون وجود تنظيم وظيفي واضح يتضمن توزيع المسؤوليات والأدوار والأعمال الوظيفية التي تتطلبها الحياة الجماعية خلال مراحل نموها المختلفة، ويشترط في تكوين التنظيم الوظيفي عند بناء الجماعة ما يلي:

- أ- ملائمة التنظيم مع أهداف الجماعة من كافة الجوانب.
- ب- أن يكون التنظيم معاداً لجميع الأعضاء منذ بداية وضع التنظيم الوظيفي في الجماعة.
- ج- أن يكون التنظيم مناسباً لقدرات وإمكانات الأعضاء.
- د- أن يتميز التنظيم بالمرونة كلما أمكن ذلك.
- هـ- تحديد الأدوار والوظائف من خلال التنظيم وأن يكون ذلك واضحاً للأخصائي الاجتماعي ولكل عضو من الأعضاء.

5- من المكونات الأساسية لبناء الجماعة واستقرارها هو ... نظام العمل وممارسة الأنشطة والأعمال الخاصة بالحياة الجماعية حيث أن لكل جماعة أو مؤسسة أو تنظيم معين نظام خاص يمكن أن يضع الحدود المناسبة لسلوك كل فرد وكذلك للتفاعل الجماعي حتى لا ينتج أي مشكلات أو صعوبات خاصة بالحياة الجماعية، ويجب أن يتميز نظام الحياة الجماعية بالخصائص الآتية:

- أ- أن يكون النظام نابعاً من الأعضاء والجماعة والأخصائي.
- ب- أن يكون النظام مرتبطاً بنظام العمل في المؤسسة ولا يتعارض معها.
- ج- ضرورة ملائمة النظام مع أهداف الجماعة ويساعد على تحقيقها من كافة الجوانب.

د- أن يكون نظام العمل معروفاً لدى جميع الأعضاء وللجماعة بصفة عامة بل يعلن عنه بالمؤسسة.

6- من المكونات الهامة في الحياة الجماعية .. وضع شروط وإجراءات واضحة

للعضوية واستمراريتها بالحياة الجماعية حيث أن تلك الشروط هي الموجه نحو الحياة الجماعية وهي التي تساعد الأفراد على اتخاذ القرارات المناسبة للانضمام للجماعة والمحافظة على العضوية بها وعدم مخالفة أي قواعد تؤثر في الحياة الجماعية بطرق سلبية.

ويمكن أن نحدد أن تلك الشروط والإجراءات تنبع من المصادر الآتية:

- أ- لائحة المؤسسة التي تكونت بها الجماعة.
- ب- خبرات الأعضاء ووضعهم لتلك الشروط.
- ج- الاستعانة بالخبراء الذين يستطيعون مساعدة الجماعة في وضع تلك الشروط والإجراءات.

د- ارتباط الإجراءات بطبيعة الجماعة ونوع الفئة العمرية التي تتكون منها

7- العلاقة المهنية بين الأخصائي الاجتماعي وأعضاء الجماعة من المكونات

الأساسية التي تساهم في استقرار الجماعة وتوفير الثقة المتبادلة بين مكونات البناء وكذلك العمل على تدعيم التساند الوظيفي بين مكونات البناء حرصاً على وضوح الأهداف والعمل على تنفيذها من كافة الجوانب التي تميز تلك قد تتميز بها بعض الجماعات دون غيرها من الجماعات الأخرى طبقاً لأهدافها ومجالات عملها وعلاقتها بمؤسسات معينة لها وظيفة خاصة بها دون غيرها من المؤسسات الأخرى.

رابعاً: الدوافع المؤدية للانضمام إلى الجماعات: (1)

1) دوافع شخصية خاصة بإشباع الحاجات النفسية والاجتماعية:

يهدف أعضاء الجماعة إلى إشباع حاجاتهم والتعبير عن دوافعهم من خلال الحياة الجماعية، وقد يجد أعضاء الجماعة الفرصة المناسبة لإشباع تلك الحاجات حيث قد لا يجدون مجالات أخرى يعبرون فيها عن حاجاتهم والعمل على إشباعها.

ومن أهم الحاجات التي يمكن إشباعها عن طريق الجماعات:

أ- الحاجة للانتماء للجماعة بمعنى وجود الارتباط الذي قد يستمر فترة طويلة، ويتميز بالاستقرار الذي يعبر عن التماسك الاجتماعي الذي تتميز به الجماعات المستقرة.

ب- الحاجة للشعور بالأمن والاستقرار من خلال التفاعل الجماعي نتيجة توفر نظام معين للحياة الجماعية وتحديد الأدوار والأعمال المرتبطة بها.

ج - الحاجة للتقدير ويتحقق ذلك من خلال التفاعل الجماعي والتعبير عن الأفكار والقدرات التي يتميز بها كل عضو من الأعضاء.

د- الحاجة للتحصيل والنجاح فالعضو دائماً يسعى إلى أن يحصل على المعارف والخبرات والمهارات وغيرها وعندما يحصل كل عضو على تلك الجوانب فإنه يستخدمها في الأداء الاجتماعي الذي يؤديه وبالتالي يسعى نحو تحقيق النجاح سواء منع ذاته وإحساسه بقدراتها أو مع الآخرين من أعضاء الجماعة من المشاركة في أعمال وأنشطة مشتركة واضحة ومحددة. وهناك عدة حاجات يمكن إضافتها كدوافع شخصية خاصة بأعضاء الجماعة.

(2) دوافع تتعلق بمواجهة المشكلات الذاتية والاجتماعية:

يتجه الأفراد للانضمام رغبة في حل مشكلات ذاتية أو مشكلات اجتماعية قد لا يجدون مجالات أخرى تساعد في حلها حيث أن تلك المشكلات قد تتطلب جهوداً

(¹) Mankarious, Nassif Fahmy: Social group work method, Basis and practice, Cairo: Helwan University Center for book publishing, 2002, PP : 39 – 47.

لا يستطيع الفرد أن يقوم بها منفرداً أو بالإمكانات المتاحة لديه، ومن المشكلات الذاتية ما يلي:

- أ- مشكلات الشعور بالعزلة والاغتراب في المجتمع.
- ب- مشكلات الشعور بعدم القدرة على التعامل مع الآخرين في مجالات المجتمع المختلفة.
- ج - مشكلات الأفكار الذاتية الخاطئة عن الشخصية ومكوناتها.
- د- مشكلات عدم القدرة على مواجهة الآخرين نتيجة الانطواء أو مواجهة الآخرين للفرد بطرق سلبية.

ومن المشكلات الاجتماعية ما يلي:

- أ- عدم القدرة على تكوين علاقات اجتماعية ناجحة مع الآخرين.
- ب- عدم القدرة على إيجاد الفرص المناسبة للقيادة أو القيام بأدوار قيادية.
- ج- الرغبة في اختبار ما لدى الفرد من قدرات ومهارات وتعامله مع الآخرين والتأثير فيهم بما لديه من أفكار.
- د- مشكلات تتعلق بالرغبة في الحصول على مكانة اجتماعية نتيجة الانضمام لجماعة تقوم بأعمال لها أهمية وتأثير في المجتمع مثل جماعة خدمة البيئة، جماعة الهلال الأحمر، جماعة العمل الوطني وغيرها من الجماعات.

(3) دوافع تتعلق بتشجيع الأسرة:

تقوم الأسرة التي ينتمي إليها الفرد بدور أساسي في تشجيع الأفراد لانضمامهم إلى بعض الجماعات وبناء على ذلك يكون لدى الفرد الرغبة الذاتية والدوافع الواضحة لانضمامه ربما لاتفاق رغبات الأسرة مع رغباته، كذلك لأهمية الجماعات التي سوف ينتمي إليها الفرد مع متطلباته التي يبحث عنها لتنمية شخصيته والأهداف التي يسعى إليها في حياته الشخصية والاجتماعية، ومن بينها الجماعات التي تشجع الأسرة أفرادها على الانضمام إليها ما يلي:

- أ- جماعات الهوايات على اختلاف أنواعها.
- ب- جماعات الأنشطة الرياضية وما تكسبه للأفراد من قدرات ومهارات رياضية.

ج - جماعات التدريب التكنولوجي وما تهتم به من تدريبات على استخدام الكمبيوتر والإنترنت واستخدامها المختلفة.

د- جماعات الهلال الأحمر وما يرتبط بها تدريبات على المهارات الصحية والإسعافات الأولية وأعمال تتسم بالجوانب الإنسانية والخيرية.

(4) دوافع الانضمام للجماعة نتيجة تشجيع الأصدقاء والرغبة في تكوين العلاقات الاجتماعية:

يتجه أعضاء الجماعة للانضمام للجماعات نتيجة لدفع الأصدقاء للانضمام إلى تلك الجماعة وتكوين الدافع داخل هؤلاء الأفراد للاتجاه إلى الانضمام نتيجة حديث الأصدقاء معهم وكذلك مشاهدة ما اكتسبه الأفراد من خبرات ومهارات حتى يكون لدى الأفراد الرغبة في الانضمام، وبناء على ذلك فإن الفرص المناسبة تتكون لدى الأفراد لكي ينضمون للجماعات لأنها المناخ المناسب لتكوين العلاقات.

(5) دوافع التعليم والاكساب للمهارات والخبرات الجماعية والاجتماعية المختلفة:

يرتبط انضمام الأفراد للجماعات بدافع الاكساب للخبرات والمهارات مما يؤدي إلى الانجاء للمجالات التي تساهم في اكتساب الخبرات والمهارات، ومن أهم الخبرات والمهارات التي يمكن اكتسابها عن طريق الجماعات ما يلي:

أ- الخبرات الخاصة بالتعامل مع مجموعة من الأفراد.

ب- الخبرات التي تتعلق بإعداد البرامج والمشروعات.

ج - الخبرات التي تتعلق بكيفية استخدام الإمكانيات الذاتية والمجتمعية من أجل تحقيق الأهداف المرغوبة.

د- مهارات الاتصال مع الآخرين في مواقف محددة وواضحة.

هـ - مهارات القيادة والتفاعل مع الآخرين في الجماعات الصغيرة.

و- مهارات التنظيم والإدارة نتيجة المشاركة في المواقف الجماعية.

ويمكن للفرد أن يكتسب خبرات ومهارات متعددة نتيجة المشاركة في الحياة الجماعية والانضمام للجماعات المناسبة لقدرات وإمكانيات الأفراد.

خامساً : وظائف الجماعات :

تؤدي الجماعات وظائف متعددة في حياة الإنسان وفي المجتمعات بصفة عامة ونجد أن الوظائف تتضح أيضاً في المؤسسات الاجتماعية على اختلاف أنواعها. ومعظم الجماعات تجمع بين أدوار ووظائف رسمية وغير رسمية ويعتبر هذا أحد الأسباب التي تجعل المنظمات أكثر تعقيداً مما تفترض النظرية التقليدية للمنظمة فالجماعات تقدم حاجات كل من المنظمات وأعضائها وبالتالي فإن الجماعات النفسية يمكن أن تكون مدخلاً مناسباً لتحقيق التكامل بين أهداف المنظمة والحاجات الشخصية.

ومن أهم الوظائف التي تؤديها الجماعات ما يلي:

1- الوظائف المؤسسية:

ويقصد بها أن المؤسسة تحقق وظائف أساسية مرتبطة بنظامها الأساسي وأهدافها التي قامت من أجلها وقد تكون الجماعات هي الوسيلة الأساسية في تحقيق أهداف تلك المؤسسة.

ومن الوظائف الأساسية التي تسعى إلى تحقيقها ما يلي :

أ- الوظائف التعليمية :

خاصة عندما تكون المؤسسات متخصصة في المجال التعليمي الرسمي كالمدارس فإنها لا تستطيع تحقيق ذلك إلا عن طريق الجماعات وبالتالي يوجد ما يسمى جماعة الفصل وتتنظر المدرسة كمؤسسة تعليمية وتربوية إلى الجماعات على أنها الوسائل الأساسية للتعليم غير الرسمي أيضاً بما تمارسه من أنشطة وما تعده من برامج يمكن أن تفيد في جوانب متعددة تتعلق بتنمية الشخصية ومساعدتها في قيامها بأدوارها المتنوعة في المجالات المختلفة.

ب- الوظائف المتعلقة بإشباع الحاجات :

تعتبر الحاجات الإنسانية السيكولوجية والاجتماعية خاصة من المعوقات الأساسية للبناء النفسي للشخصية حيث أن أعضاء الجماعات ينضمون للجماعات ومعهم حاجاتهم المتنوعة التي يرغبون في إشباعها ومن أهم تلك الحاجات التي يمكن للجماعات تحقيق إشباعها.

ومن أهم الحاجات السيكولوجية التي يسعى الإنسان لإشباعها الحاجة للحب فالإنسان يرغب أن يكون مقبولاً، مرغوباً في علاقته مع الآخرين، مشاركاً في الحياة الجماعية ويشعر أنه يستطيع اختيار أصدقاء من الجماعة التي ينتمي إليها. ومن العناصر الأساسية المكونة للحاجة للحب هو وجود عناصر متشابهة لدى الأفراد سواء في الأفكار أو الإمكانيات أو العلاقات أو الجوانب الشكلية. كذلك يجب توافر موضوع مشترك يحقق الارتباط والقبول بين أعضاء الجماعة الواحدة مثل الرغبة الواضحة في ممارسة هوايات الموسيقى، الرغبة الصادقة في خدمة المسنين، التأكد والتركيز على أهمية مكافحة التدخين والإيمان ذلك يؤكد أن هناك اهتمامات مشتركة بين مجموعة من الأفراد هي التي تجمعهم وتكون رابطة بينهم وتحقق استمرارية العلاقة الودية.

ومن الحاجات السيكولوجية الهامة التي تحققها الجماعات للعضو الذي ينتمي إليها وينضم إلى عضويتها الانتماء Affiliation والانتفاء مشاعر تتكون لدى الإنسان من خلال مواقف اجتماعية يشترك فيها مجموعة من الأفراد ويرتبطون به معاً بهدف مشترك وينظمون في نظام تم الاتفاق عليه ويسمون بجوانب تنظيمية وشكلية تميز هذه الجماعات دون غيرها من الجماعات الأخرى. ويسعى كل عضو من أعضاء الجماعة إلى أن يؤكد أنه يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالجماعة وأنه يشترك في الدفاع عنها وحمايتها من أي أضرار تلحق بها بل دائماً يتحدث عنها في مواقف متعددة. وهناك علامات واضحة توضح وتؤكد مدى انتماء الإنسان إلى جماعة من الجماعات ومن بينها استخدام شعارات ووضعها في مكان واضح أمام الآخرين مثل شعارات الجماعات الكشفية وكذلك جماعات المرشدات. ونلاحظ ترديد اسم الجماعة والتحدث عنها بكل افتخار وتكرار التحدث عن الجماعة وتناول مواقف عن حياتها يؤكد أن العضو ينتمي للجماعة ويرتبط بها.

ولاشك أن مستوى الانتماء مختلف من عضو لعضو آخر طبقاً لدرجة الإشباع والمناخ الاجتماعي الذي تكونت فيه الجماعة وكذلك المكانة الاجتماعية التي تحصل عليها المؤسسة التي توجد فيها تلك الجماعة وكذلك مكانة الجماعة بالمؤسسة أو المجتمع.

ونلاحظ أن أعضاء جماعات جمعية الهلال الأحمر لها مكانة مرتفعة في المجتمع نتيجة المواقف المتعلقة بالآزمات والطوارئ التي تشترك فيها وتقوم فيها بأدوار قومية ووطنية وإنسانية يتحدث عنها المجتمع بالإضافة إلى أن الجوانب المعرفية والعلمية والميدانية التي تتميز بها تلك الجماعات لا توجد في مؤسسات أخرى، وبالتالي يمكن أن تحقق تلك الجماعات موطأ تعاقد يصعب تحقيقها في أماكن أخرى مما يؤدي إلى تحقيق الانتماء الواضح وإشباع الحاجات المرتبطة به.

2- وظائف متعلقة بحل المشكلات:

يواجه الإنسان العديد من المشكلات التي تعوق قيامه بأدواره الاجتماعية أو تكوينه للعلاقات الإنسانية أو إشباع حاجاته المتعددة سواء البيولوجية، السيكولوجية الاجتماعية. وتختلف تلك المشكلات باختلاف فئات العمر المختلفة كما أنها تتنوع طبقاً للمجالات التي يعيش فيها الإنسان ويمارس أدواره فيها فالمشكلات التي توجد في المجال التعليمي تختلف عن المشكلات التي توجد في المجال الصناعي، وتختلف عن المشكلات التي توجد في مجال الشباب وهكذا. ولكن نستطيع أن نؤكد أن هناك العديد من المشكلات الإنسانية التي يمكن أن تعالج عن طريق الجماعات بشكل واضح ربما للطاقات الكامنة في الجماعات أو لأن للموارد الإنسانية عندما ترتبط معاً وتتفاعل فإنها تكون طاقة دافعة نحو الإنجاز وتحقيق الأهداف.

3- وظائف تربوية وعلاجية:

اهتمت الجماعات على اختلاف أنواعها بضرورة القيام بوظائف تربوية وعلاجية يمكن أن نركز أهمها كما يلي :

- أ - وظيفة إكساب القيم الإيجابية في الحياة الجماعية .
- ب- وظيفة تدريبية مثل تدريس الأعضاء على القيادة والتبعية
- ج - وظيفة التعبير عن الرغبات والحاجات وتنظيف القدرات .
- د - وظيفة دعم قيام الأفراد بأدوارهم وتشجيعهم مادام أن تلك الأدوار تساهم في تحقيق أهداف خدمة الجماعة والمجتمع أيضا .

أما عن بعض الوظائف العلاجية فهي في بعض المجالات الآتية:

- أ - مجال بعض الاضطرابات النفسية كالمخاوف والقلق والاكتئاب .
- ب- وظيفة إتاحة الفرص للتعبير عن الرغبات الهادفة والتفكير عن بعض النزعات الممكنة مثل الانفعالات .

ج - تعديل بعض المفاهيم مثل مفهوم التراث والتعامل مع الآخرين
سادساً: أنواع الجماعات في طريقة خدمة الجماعة :

يعمل أخصائي الجماعة مع جماعات متنوعة في مؤسسات متعددة طبقاً لأهداف العمل مع الجماعات، وتمشياً مع أن طريقة العمل مع الجماعات من حيث أن لها مضمون واضح ومحدد ولكنها تتعدد في أساليب الممارسة المهنية ولذلك هناك عدة أنواع للجماعات التي يمكن أن نحددها ويعمل معها أخصائي الجماعة كما يلي⁽¹⁾:

1- جماعات النمو:

تهدف جماعات النمو إلى تنمية الشخصية من الجوانب النفسية، الاجتماعية، الصحية والثقافية وغيرها من جوانب ولذلك قد تأخذ تلك الجماعات أشكال مختلفة، ومن أهمها:

- أ- جماعات الأنشطة المتعددة.
- ب- جماعات النشاط المحدد بكافة عوامله.
- ج- جماعات تدريبية سواء رياضية، ثقافية، نفسية، تكنولوجية، وغيرها من جوانب ترتبط بالنمو.
- د- جماعات التعليم والتثقيف من أجل حصول العضو على معلومات، معارف، خبرات جديدة تساهم في تنمية الشخصية مثل جماعات التثقيف الصحي، جماعات محو الأمية، جماعات المناقشات والحوار والتي قد يطلق عليها (صالون الفكر والثقافة).

2- جماعات المشاركة والمواجهة لمشكلات المجتمع:

يهتم المجتمع في الوقت المعاصر بمشاركة الأفراد في حل مشكلات المجتمع ومواجهة صعوبات الحياة المعاصرة مثل جماعات الأهالي في مواجهة مشكلات

(1) إبراهيم بيومي مرعي وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص ص : 127 - 161.

النظافة وتهتم تلك الجماعات بتكوين أفراد لديهم قدرات واهتمامات خاصة بالمجتمع الذي يعيشون فيه ويرغبون في بذل الجهد وتنمية المعارف وتقديم الخبرات والإمكانيات التي يمكن أن تساهم في مواجهة تلك المشكلات، ومن أنواع تلك الجماعات في الوقت الحالي:

أ- جماعات التأهيل المرتكز على المجتمع:

والمقصود بها تكوين جماعات من مختلف فئات المجتمع ومنظماته من أجل مشكلات تواجه المجتمع مثل تكوين جماعات من ممثلي الجمعيات الأهلية، أولياء الأمور أصحاب المشكلة، مديري بعض المؤسسات المهنية، بعض الخبراء في المجتمع من أجل مشكلة الأبناء المعاقين ذهنياً والسعي عليها نحو مواجهة مشكلاتهم باستخدام إمكانيات المجتمع التي يمكن الحصول عليها من خلال أعمال وبرامج ومشروعات تلك الجماعات، وتمارس تلك الجماعات أدوارها في بعض المحافظات كالقاهرة، الإسكندرية، والشرقية ..

وقد حصلت على نتائج ممتازة نتيجة مشاركة تلك الجماعات في مواجهة تلك المشكلات وغيرها من مشكلات أخرى.

ب- جماعات المواجهة العلاجية:

وتعتبر تلك الجماعات عن أسلوب علاجي يتقابل فيه الأعضاء غير الأسوياء مع آخرين غير أسوياء لإدراك أبعاد المشكلة المحددة واكتساب المزيد من الخبرات والمهارات الخاصة بمواجهة مشكلاتهم مثل الأعضاء الذين يتعثرون في استكمال دراساتهم بالأسلوب المنظم، ويحاول الأخصائي أن يستخدم أساليب الحوار والمناقشات وفرص التعبير الذاتي والجماعي في هذا المجال وبعد تعبير الأعضاء عن جوانب المشكلة يبدأ الأخصائي في التركيز والتأكيد على جوانب القوة وتأكيد الثقة فيما يستطيع الأعضاء أن يقوموا به، ويستخدم الأخصائي بعض الوسائل التي يمكن أن نوضحها فيما يلي:

- استخدام النماذج التي تتماثل مع مشكلات الأعضاء وخبراتهم التي نرغب في تعديلها.

- استخدام الساعد هو الفرد الذي استطاع مواجهة مشكلاته أو تم علاجه بالفعل من الجوانب التي يعاني منها.

- استخدام الأفلام والصور الموضحة لما يجب القيام به كعلاج قصير للوصول إلى مواجهة المشكلة.

ويسعى الأخصائي لاستخدام وسائل أخرى مناسبة في هذا المجال.

3- جماعات الرعاية والمساندة الاجتماعية:

تعد جماعات الرعاية والمساندة من الجماعات التي ظهرت أهميتها في الوقت المعاصر بشكل واضح ويرجع ذلك إلى الأهداف التي تحققها تلك الجماعة على النحو التالي:

أ- العمل مع الفئات التي تتطلب تضافر الجهود لرعايتها ولا تكفي الجهود الحكومية لمواجهة مشكلاتها مثل رعاية المعاقين، رعاية المسنين وغيرهم.

ب- الرغبة في مساعدة الفئات الضعيفة التي تواجه مشكلات لها طابع خاص مثل المدمنين في مساندة أفراد المجتمع وتضامنهم معاً من أجل مساعدة تلك الفئات من خلال برامج وأنشطة منظمة ودورية عن طريق مؤسسات متخصصة.

ج - إمكانية الحصول على الإمكانات والمساعدات سواء المالية أو المادية أو الفنية لمساعدة الأفراد الذين يواجهون اضطرابات سلوكية أو صحية معينة.

د- تهدف تلك الجماعات إلى إتاحة الفرصة للمتطوعين أو الراغبين في التطوع للممارسة أعمالهم وتقديم ما لديهم من وقت ومال لمساعدة الآخرين تأكيداً لروح التضامن والمساندة الاجتماعية للفئات التي تحتاج إلى تلك الممارسات المؤكدة لروح التكامل الاجتماعي وتؤكد أن هناك من يرغب في المشاركة في رعاية الآخرين الذين يحتاجون لتلك الجهود.

ويقوم أخصائي الجماعة بالجهود الآتية في هذا المجال:

- الإعلان عن أهداف تلك الجماعات والمؤسسات التي تتولى

تنظيمها وإدارتها وتوجيهها مثل الجمعيات الأهلية.

- التعرف على الراغبين في الانضمام لتلك الجماعات ومدى ملائمة

شخصياتهم وإمكاناتهم للهدف من تكوين تلك الجماعات.

- تنظيم الجماعات بما يتناسب مع الهدف من تكوينها.
- توجيه تلك الجماعات نحو مجالات العمل المستهدفة من تلك الجماعات التي تكونت للرعاية المساندة.
- تشجيع الأفراد المنضمين لتلك الجماعات بالأساليب الممكنة كلما أمكن ذلك.

4- جماعات العمل والمهام:

أصبحت تلك الجماعات من الجماعات الأساسية في المؤسسات والمنظمات مثل الجماعات الأخرى واختلفت الأعمال والمهام التي يقوم بها الجماعات ولكننا يمكن أن نضع التصنيف المناسب لتلك الجماعات على النحو التالي:

(أ) جماعات التطوع وخدمة البيئة:

المقصود بتلك الجماعات القيام بعمل محدود وواضح في مواقف محددة، وعند إنجاز العمل قد تنتهي حياة الجماعة أو أنها تبحث عن عمل آخر ولذلك يطلق على معظم تلك الجماعات جماعات العمل، ومن أمثلة تلك الجماعات:

- جماعات العمل الاجتماعي.

- جماعات عمل في البيئة.

- جماعات خدمة البيئة.

- جماعات فكر واعمل.

- جماعات المشاركة المجتمعية.

وتركز هذه الجماعات على تحديد وتنفيذ أعمال محددة بطبيعة معينة لا يمكن للأفراد أن يرتبطوا بأعمال مختلفة عنها مثل جماعات عمل في البيئة أو الجماعات التي تهتم بالجوانب الاجتماعية مثل رعاية المسنين، وتنتشر هذه الجماعات في مجالات رعاية الشباب مثل معسكرات العمل، الأسر الجامعية عندما تتجه لخدمة البيئة وتكوين جماعات خاصة بها، وتكوين جماعات في الأندية الثقافية الاجتماعية من أجل القيام بعمل محدد في البيئة أو المؤسسات الاجتماعية.

وتهدف تلك الجماعات إلى الجوانب الآتية:

- تهدف تلك الجماعات إلى إتاحة الفرصة لكي يقوم الأفراد بالمشاركة في أعمال يمكن أن تستخدم قدراتهم وإمكاناتهم.

- تهدف الجماعات في هذا المجال إلى مشاركة الأفراد في مجالات تتطلب الاهتمام بها وتضافر الجهود مثل المحافظة على البيئة وتحسينها.
- جماعات التطوع التي يمكن أن تكسب الأفراد المهارات والخبرات اللازمة للحياة الخاصة والعامة.

- تساهم جماعات التطوع في تأكيد روح الانتماء للمجتمع الذي تعيش فيه من خلال وتوظيف الخبرات والإمكانيات التي يتميز بها أفراد المجتمع.
- يمكن أن تحقق جماعات التطوع وخدمة البيئة أهداف متعددة طبقاً لتوجيه الأخصائي الاجتماعي ومساعدتهم لأعضاء تلك الجماعات.

ب) جماعات المهام:

ارتبطت بعض الجماعات بإنجاز مهام معينة لها خصائص تختلف عن باقي المهام الأخرى، وقد تحظى تلك المهام بالأهمية والضرورة في المجتمع بالإضافة إلى المضمون الواضح الذي يختلف عن الجماعات الأخرى، ومن أمثلة جماعات المهام:

- اللجان باختلاف أنواعها حيث أن اللجنة هي مجموعة من الأفراد يختارون بالتعيين أو بالرغبة الذاتية لإنجاز أهداف محددة وقد تكون مؤقتة أو دائمة ولا بد أن يكون هؤلاء من المتخصصين في المهمة التي تكلف بها الجماعة أو لديهم خبرات سابقة في مجال المهمة التي سوف تقوم بها تلك الجماعة، ومن أمثلة تلك الجماعات:

لجنة بحث شئون العضوية بالمؤسسة، لجنة زيادة الموارد المالية، لجنة الاتصال بالمؤسسات المجتمعية، لجنة القيام بحفل خيري لصالح المعاقين، لجنة فحص أنشطة مؤسسة خاصة برعاية الشباب.

تهدف تلك الجماعات إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تهدف اللجان إلى اكتشاف إمكانيات وقدرات الأعضاء.
- تهدف اللجان إلى تحقيق الانتماء للمؤسسة والمجتمع الذي تعيش فيه من خلال المشاركة في مجالات المجتمع التطوعية والتي لها أهمية في الحياة الاجتماعية.

- تهدف اللجان إلى تنظيم العمل وتركيز المناقشات وإعداد الموضوعات وتنظيمها بالأساليب العلمية المنظمة مما يحقق إمكانية تحقيق الأهداف المرغوبة، وبالتالي يجب أن تنظم وتكون اللجان طبقاً للهدف منها والسعي نحو تدريب الأعضاء الذين ينتمون إليها ويشاركون في أعمالها.

(ج) جماعة فريق العمل:

وتنتشر في معظم مؤسسات الرعاية الاجتماعية، الصحية، الاقتصادية وغيرها من المؤسسات. وتكوين فريق العمل حيث أن طبيعة وأهداف المؤسسة تتطلب تضافر الجهود المختلفة التي تسعى نحو عمل محدد ومشترك ولذلك تسعى المؤسسات إلى تكوين فريق عمل والذي يحدد لكل فرد أدوار محددة في إطار من التنسيق والتنظيم تحت إشراف موجه أو مسئول عن فريق العمل بغية الوصول إلى هدف محدد.

ويمكن ان نحدد اهم اهداف فريق العمل كما يلي:

- يسعى فريق العمل للتكامل بين الجوانب المختلفة.
- يحدد فريق العمل الأدوار التي يمكن أن يقوم بها كل متخصص.
- يوفر فريق العمل الخبرات المختلفة التي يمكن تبادلها بين أفراد الفريق.

- يؤكد فريق العمل الاهتمام بكافة الجوانب خاصة في الأعمال التي تتطلب تخصصات مختلفة.

ومن امثلة فريق العمل ما يلي:

- فريق العمل بمؤسسات الرعاية والتأهيل المهني للمعاقين.
- فريق العمل بالمصحات الخاصة برعاية وعلاج المدمنين.
- فريق العمل في مؤسسات رعاية الأحداث المنحرفين.
- فريق العمل في مؤسسات رعاية الأطفال بلا مأوى.

ويقوم الأخصائي الاجتماعي بالعمل مع فريق العمل كجماعة لتوجيه الديناميكية والتنسيق بين الأدوار المختلفة، ومساعدتهم في توفير المعلومات والإمكانيات اللازمة لتحقيق أهداف جماعة فريق العمل.

5- الجماعات العلاجية للاضطرابات والأمراض النفسية:

تقوم بعض المؤسسات بتكوين جماعات علاجية رغبة في علاج مرض معين أو مواجهة اضطرابات نفسية محددة، وتنتشر تلك الجماعات في مجال علاج المدمنين، علاج المضطربين نفسياً، علاج الذين يقومون بسلوكيات تتسم بالاضطراب، مثل: السلوك العدواني، السلوك الانسحابي، السلوك الانتطواني، وتتكون تلك الجماعات طبقاً لحاجة المؤسسات إليها وكذلك ضرورة تكوينها لأنها قد تكون أحد الأساليب الهامة في العلاج الجماعي الذي أصبح ضرورة في معظم المجالات النفسية وبعض المجالات التي تهتم بالمشكلات الاجتماعية.

وتهدف تلك الجماعة إلى ما يلي:

- 1- قيام الأخصائي الاجتماعي بمساعدة الأفراد كأعضاء في جماعة على التعبير عن مشاعرهم واتجاهاتهم نحو مشكلاتهم رغبة في التخلص منها إذا كانت سلبية.
- 2- مساعدة الأعضاء على إدراك أنهم يشتركون مع غيرهم في نفس المشكلة والاضطراب ويرغبون في مواجهتها.
- 3- توفير الوقت والجهد لدى الأخصائي لأنه سوف يعمل مع مجموعة من الأفراد يشتركون في وحدة المشكلة أو الاضطراب الذي يعانون منه.
- 4- تحقيق الجماعة العلاجية مساعدة الأعضاء كجماعة في الحياة الجماعية التي تتضمن دوافع جديدة توجه الأعضاء لتعديل أو تغيير بعض جوانب السلوك أو اكتساب سلوكيات جديدة مرتبطة بمواجهة المشكلات أو المرض الذي يعاني منه الفرد عضو الجماعة.

6- الجماعات التلقائية (جماعات أطفال بلا مأوى):

يعمل الأخصائي الاجتماعي في الوقت الحالي مع الجماعات التلقائية أي التي تتكون من تلقاء نفسها طبقاً لظروف البيئة والأفراد ونتيجة للعوامل النفسية والاجتماعية التي تواجه بعض الأفراد مثل جماعات النواصي في الأحياء الشعبية، جماعات أطفال بلا مأوى، جماعات تعاطي المخدرات والعقاقير المؤثرة في الحالة النفسية والصحية والاجتماعية.

ويسعى اخصائي الجماعة لتحقيق الاهداف الآتية:

أ- يهدف الأخصائي إلى تكوين علاقة مهنية مع هؤلاء الأفراد للتعرف على حاجاتهم ومشكلاتهم.

ب- إتاحة الفرصة للأفراد لمناقشة مشكلاتهم ودراسة العوامل المؤدية إلى تواجدهم في البيئة الطبيعية بعيداً عن أسرهم وعدم تعاملهم مع المؤسسات المتخصصة لرعايتهم.

ج - مناقشة الأعضاء في إمكانية الاستعانة بمؤسسات الرعاية النهارية أو الرعاية والتأهيل الدائمة لمثل هذه الحالات مثل التعامل مع جمعيات مكافحة المخدرات ومنع المسكرات وتوضيح الإجراءات التي يمكن اتباعها في مثل هذه الحالات.

د- توجيه الأعضاء نحو المؤسسات والمراكز التي يمكن مساعدتهم في مثل هذه الحالات بناء على رغباتهم الذاتية واهتماماتهم نحو تعديل أو تغيير حالتهم الحالية والانتقال من البقاء في البيئة دون نظام معين والتعرض للعوامل المؤثرة سلبياً في حياتهم إلى الارتباط بالمؤسسات المناسبة لذلك والتي نذكر منها:

- مؤسسات رعاية أطفال بلا مأوى مثل جمعية قرية الأمل بالقاهرة، الجمعية المصرية لحماية الأطفال بالإسكندرية، ومركز الرعاية والتأهيل التابع لجمعية كاريتاس مصر.

- مؤسسات علاج المدمنين التابعة لوزارة الصحة.

- أندية الدفاع الاجتماعي التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية.

- الجمعيات الأهلية المتخصصة في هذا المجال.

سابعاً : المراحل الأساسية لنمو الجماعة :

تمر الجماعة بمراحل نمو متعددة، ولكل مرحلة خصائص وسمات ومشكلات معينة تختلف عن باقي المراحل مما جعل للأخصائي أدوار خاصة في كل مرحلة.

وقد تعددت الآراء والدراسات المختلفة لمراحل النمو وكانت معظم تلك التصنيفات ترتبط بالجوانب الآتية:

1- تحديد مراحل النمو طبقاً لنوع الجماعة (جماعة نشاط-جماعة عمل..)

2- تحديد مراحل النمو تمثيلاً مع أهداف الجماعة وتحقيقها (جماعات النشاط وأهدافها للأعضاء - جماعات المهام وأهدافها للمؤسسة)

3- تحديد مراحل النمو طبقاً لآراء ودراسات العلماء مثل: مارجريت هارتفود Hill، Hartford، جورنز Gruner، وغيرهم من المتخصصين في هذا المجال.

ويمكن ان نعرض نماذج لمراحل النمو على النحو التالي:

(1) نموذج هنري فور " Henry for " :

وقد وضع خمسة مراحل لنمو الجماعات على النحو التالي:

- مرحلة ما قبل الانضمام للجماعة Preqfiliation.
- مرحلة القوة والتحكم Power and control.
- مرحلة الألفة والمودة Intirnacy .
- مرحلة التمييز والاختلاف Differentiation.
- مرحلة الانفصال Separtion.

(2) نموذج ستوجدل Stogdill:

ويتضمن النموذج اربعة مراحل لنمو الجماعة وهي كما يلي:

- مرحلة التوجه.
- مرحلة حل المشكلات الداخلية.
- مرحلة النمو وإنجاز الأهداف.
- مرحلة التقويم والتغذية العكسية.

ويمكن ان نعرض مراحل نمو الجماعات في طريقة خدمة الجماعة على النحو التالي:

المرحلة الاولى : مرحلة التكوين والقبول

Composition and acceptance stage:

تتميز تلك المرحلة بقلة التفاعل والتركيز على ما يعرفه الأفراد عن الجماعة ومصادر معلوماتهم وديوافع مشاركتهم في الجماعة، وأهم السمات الأساسية لتلك المرحلة ما يلي:

1- محاولة الأعضاء اكتشاف جوانب متعددة في حياة الجماعة.

2- التردد والمخاوف لدى بعض الأعضاء.

3- قيام الأخصائي باستقبال الأعضاء ومحاولة الرد على أسئلتهم واستفساراتهم حول الحياة الجماعية.

4- الرغبة في تكوين العلاقات مع الأخصائي أو بين الأعضاء بعضهم البعض.

5- التعبير عن بعض مشاعر الود والقبول لانضمامهم إلى الجماعة.

أما عن دور اخصائي الجماعة في هذه المرحلة فهو على النحو التالي:

1- الاستماع الجيد لما يقوله الأعضاء وما يعبرون عنه.

2- مناقشة الأعضاء في بعض ما يعبرون عنه.

3- توضيح أهداف الجماعة وتحديد مكوناتها.

4- تخفيف مشاعر القلق لدى البعض وقبول ما يعبرون عنه.

5- القبول الفعلي لأفكار ورغبات البعض مع توجيههم إلى ما هو واقعي وصحيح في الحياة الجماعية.

6- عدم التهوين أو التهويل في الشروط والإجراءات الخاصة بالحياة الجماعية.

المرحلة الثانية: مرحلة التفاعل والمشاركة

Interaction and participation stage

وتتجه الجماعة إلى مرحلة أخرى تختلف اختلافاً واضحاً عن المرحلة السابقة حيث أن تلك المرحلة تبدأ فيها الحياة الفعلية للجماعة ومتطلباتها، ويمكن أن نوضح أهم سمات تلك المرحلة على النحو التالي:

1- ظهور ملامح الحياة الجماعية من حيث جانبية البرامج.

2- الرغبة في تكوين العلاقات مع الأخصائي ومع الأعضاء بشكل واقعي وواضح.

3- يقوم الأعضاء ببعض الأدوار الواضحة والمسؤوليات المحددة خلال الحياة الجماعية.

4- يقترح الأعضاء أنشطة متعددة مرتبطة بأهداف الجماعة.

5- البدء في اكتشاف القادة ومن يتميزون بالمهارات المناسبة لتحقيق أهداف الجماعة.

إما عن دور اخصائي الجماعة فهو كل يلي:

- 1- تشجيع الأعضاء على المشاركة في الحياة الجماعية.
 - 2- استخدام بعض المقترحات العملية ومساعدة الأعضاء على تنفيذها.
 - 3- العمل على إيجاد مواقف تسهم في تنمية التفاعل الجماعي.
 - 4- تدريب الأعضاء على القيادة وكذلك التبعية.
 - 5- تنمية العلاقة المهنية ومؤشرات نموها خلال الحياة الجماعية.
- المرحلة الثالثة: مرحلة الانتماء والممارسة الفعلية للحياة الجماعية :**

الانتماء والممارسة الفعلية للحياة الجماعية ضرورة من ضرورات الجماعات حيث أن الانتماء دليل على الانتقال من مرحلة إلى مرحلة أخرى أما الممارسة فهي الأفعال والأعمال والسلوكيات الدالة على ارتباط الأعضاء بالجماعة ومكوناتها المختلفة.

ويمكن ان نحدد اهم سمات تلك المرحلة على النحو التالي:

- 1- رغبة الأعضاء في ممارسة المزيد من الأنشطة بل والعمل على تنميتها بالوسائل المختلفة.
- 2- استخدام الأعضاء لقدراتهم وخبراتهم لما يفيد الأعضاء في الجماعة ويحقق الأهداف الجماعية.
- 3- وضوح عدم التركيز على الرغبات الذاتية بل الانتقال إلى الجوانب الجماعية التي يعبر عنها الأعضاء بكلمة نحن، نريد للجماعة، نسعى للوصول .. الخ.
- 4- يقوم الأعضاء بالأفعال والأعمال المؤكدة لاهتمامهم بالحياة الجماعية مهما كانت بسيطة أو مؤقتة، وكذلك مهما كانت كبيرة وتتطلب جهداً معيناً.
- 5- قيام الأعضاء بالمشاركة مع الأخصائي في تطوير الحياة الجماعية وتنظيمها بالشكل الذي يتناسب مع أهدافها.
- 6- تمثيل الجماعة أمام الجماعات الأخرى بالمؤسسة أو بالمجتمع.

إما عن دور اخصائي الجماعة في هذه المرحلة فهو على النحو التالي:

- 1- تدعيم أدوار الأعضاء وتوفير الوسائل التي تساعد على النجاح فيها

- 2- إتاحة الفرص والمواقف التي يمكن أن يشترك فيها الأعضاء بالأعمال والأفعال التي تؤكد اهتمامهم والتي تدل على الانتماء للجماعة.
- 3- عدم التركيز على المتميزين بالمهارات العالية فقط بل العمل على إتاحة الفرصة لجميع الأعضاء للمشاركة بفاعلية مؤكداً فيها الانتماء للجماعة ورغبتهم في البقاء بها.
- 4- العمل على حل الصعوبات والمشكلات التي تواجه البعض نتيجة مستويات الطموح التي يرغبون الوصول إليها.

المرحلة الرابعة: مرحلة النضج والإنجاز :

خلال مرحلة Mature and achievement stage تتضح بعض المظاهر التي تدل على وصول الجماعة إلى مستوى مناسب من النمو وتدعيمه من خلال إنجازات الجماعة التي لم تحققها في المراحل السابقة ويمكن أن نوضح مسميات مرحلة النضج والإنجاز كما يلي:

- 1- ظهور مؤشرات وعلامات التماسك بين أعضاء الجماعة من خلال العلاقات الاجتماعية في مواقف متعددة.
- 2- المحافظة على تنظيم الجماعة والمعايير المختلفة التي ارتبطت بها كعلامة على كينونة الجماعة وتميزها بهذا التنظيم.
- 3- نمو العلاقة المهنية بين الأعضاء والجماعة والأخصائي من خلال مظاهر الثقة والاحترام والتقدير والاستجابة الواضحة.
- 4- قدرات الأعضاء الواضحة على حل مشكلات الجماعة ومواجهة الصعوبات المختلفة.

ويقوم اخصائي الجماعة بالادوار الآتية في هذا المجال:

- 1- استخدام الأساليب المهنية التي تدفع الأعضاء للابتكار والتجديد خلال المواقف الجماعية.
- 2- مساعدة الجماعة على عدم الطموحات العالية التي تفوق قدراتهم بل تنمية ما لديهم من قدرات وخبرات لا تحدث صعوبات في حياتهم الجماعية.
- 3- مساعدة الجماعة على تقويم ما وصلت من إنجاز ووضع المعايير المناسبة لذلك.

4- يساعد الأخصائي الجماعة على إيجاد مستويات مختلفة للعمل القيادي حتى يمكن إتاحة الفرصة لاكتشاف قيادات جديدة من خلال الحياة الجماعية.

المرحلة الخامسة: مرحلة تحقيق الأهداف والإنهاء

Acnevment and ending stage

تستمر الحياة الجماعية حتى تحقق الجماعة أهدافها وقد لا تصل إلى تحقيق الأهداف وبالتالي تصل الجماعة إلى مرحلة الإنهاء ولذلك سوف تختلف سمات تلك المرحلة عن المراحل السابقة ويمكن أن نحدد أهم تلك السمات على النحو التالي:

- 1- الشعور بالرضا والإشباع نتيجة تحقيق الأهداف المرغوبة.
- 2- يعبر بعض الأعضاء عن رغبته في الانسحاب والانضمام إلى جماعات أخرى.
- 3- رغبة بعض الأعضاء في تقويم ما وصلت إليه الجماعة من إنجازات وما حقته من أهداف.
- 4- الشعور بالقلق والخوف من إنهاء الحياة الجماعية أو من الوصول إلى مرحلة النهاية.

ويقوم الاخصائي في هذه المرحلة بالادوار الآتية:

- 1- مساعدة الأعضاء على فهم ما توصلوا إليه وأنها مرحلة طبيعية توجد في معظم الجماعات.
- 2- توجيه الأعضاء إلى إمكانية استمرارية الحياة الجماعية بوضع أهداف أخرى أو إعادة تنظيمها بشكل جديد في إطار وظيفة المؤسسة وأهدافها.
- 3- تقبل مشاعر الغضب والقلق عند الإعلان عن انتهاء الحياة الجماعية وتوجيه الأعضاء للمشاركة والانضمام إلى جماعات أخرى.
- 4- القيام بتقويم شامل للحياة الجماعية يشارك فيه الأعضاء لكل المراحل التي مرت بها الجماعة والعوامل التي أثرت فيها وكيف يمكن الاستفادة من المواقف الجماعية القادمة.

ثامنا: مشكلات الجماعات وكيف يواجهها أخصائي الجماعة:

تسعى الجماعات إلى تحقيق أهداف تشبع رغبات وحاجات الأعضاء والجماعة قدر الإمكان، كما أن تلك الأهداف يتم تحقيقها في إطار من القيم والقواعد المنظمة لحياة الجماعات سواء كانت تلك القيم نابعة من المجتمع وثقافته أو نابعة من وظيفة المؤسسة وما يتصف به من أغراض وشروط وقيم يلتزم بها بالإضافة إلى أن قيم وأخلاقيات مهنة الخدمة الاجتماعية من الموجهات الأساسية للأدوار التي يؤيدها الأخصائي الاجتماعي في عمله مع الجماعات⁽¹⁾. وتواجه الجماعات بالمشكلات المتعددة التي قد تؤدي إلى تماسك الجماعة في بعض المواقف أو التي تفككها في مواقف أخرى تبعاً لموضوع المشكلة والعوامل المؤثرة فيها كذلك تمشياً مع المهارات التي اكتسبها الأخصائي الاجتماعي ويمارسها من خلال ممارسته للعمل مع الجماعات. ومن الضروري أن نحدد فيما يلي أهم العوامل المؤدية إلى مشكلات الجماعات من واقع الخبرات الميدانية وكذلك الرجوع إلى التراث العلمي والمهني للخدمة الاجتماعية ولطريقة العمل مع الجماعات بصفة خاصة.

العوامل المؤدية للمشكلات الجماعية :

1- العوامل الراجعة إلى خصائص الأعضاء:

يتبين من دراسة خصائص أعضاء الجماعات الصحية، النفسية، العقلية والاجتماعية أن هناك بعض المكونات التي تتضح في شكل مظاهر واضحة قد تكون هي الدافع لحدوث بعض المشكلات مثل الأعضاء المضطربين نفسياً الذين يعانون من الشعور بعدم القبول من الآخرين أو الانطواء أو الأعضاء الذين يتسمون بالذكاء المنخفض عن المستوى السوي ولا يظهر ذلك إلا من خلال مشاركة الجماعة في الأنشطة المختلفة كذلك الأعضاء الذين يتسمون بصعوبة التحدث مع الآخرين مما يؤثر في قدرتهم على تكوين العلاقات مع بقية أعضاء الجماعة أو مع الأخصائي الذي يعمل معها. وقد تكون بعض الخصائص واضحة مثل الجوانب الصحية وقد تكون جوانب أخرى غير واضحة مما يتطلب

(1) Swlman, Lawrence: The skills of helping in dividuals and groups, 2ed, Illinois, Peacock publishers, Inc, 1984, P.P. 391 – 400.

ضرورة إجراء الاختبارات والمقاييس واستخدام أساليب التحليل المختلفة المقننة. وقد تتطلب تلك الخصائص ضرورة دراسة مصادرها وكيفية تكوينها في شخصية كل عضو من أعضاء الجماعة وكيفية التعامل معها حتى لا تكون لها آثار سلبية في التعامل مع العضو والجماعة.

2- العوامل الراجعة إلى الجماعة كمجموعة قائمة بذاتها:

تسعى الجماعة منذ تكوينها إلى تحقيق أهدافها باستخدام الإمكانيات والموارد الممكنة التي يمكن الاستعانة بها وتوظيفها، ولكن قد تكون هناك بعض العوامل المؤثرة في الحياة الجماعية، والتي قد تؤدي إلى عدم تحقيق أهدافها وبالتالي حدوث بعض المشكلات التي تتطلب التدخل المهني من الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل مع الجماعة ومن أهم العوامل الراجعة إلى الجماعة وتؤدي إلى حدوث المشكلات ما يلي:

أ- عدم التنظيم الوظيفي المناسب للجماعة: التي يعمل معها الأخصائي وقد يكون التنظيم بسيطاً لا يتماشى مع الأهداف التي تسعى إليها الجماعة وقد يكون التنظيم معقداً لدرجة أنه لا يتماشى مع قدرات وأدوار الأعضاء التي يؤدونها خلال الحياة الجماعية فقد يتضمن التنظيم مسؤوليات خاصة بمقرري المختلفين على مستوى الأنشطة بأنواعها مثل المقرر الرياضي، المقرر الثقافي، والمقرر الاجتماعي وغيرهم. كما أن هناك بعض الجماعات التي قد يتحمل فيها أحد المقررين مسؤوليات متعددة ولا يستطيع القيام بها.

ب- الصراعات والخلافات خلال الحياة الجماعية : تعاني بعض الجماعات من الصراعات التي تعبر على أن هناك بعض الخلافات والمشكلات التي لم تعالج وينتج عنها أشكال الصراعات المختلفة، ومن خلال تحليل بعض أنواع الجماعات وصراعاتها المتباينة يمكن أن نحدد بعض أنواع الصراعات في الأشكال الآتية :

- صراعات حول المراكز والمكانات في الحياة الجماعية.
- صراعات فرض الآراء والأفكار عن الحياة الجماعية.
- صراعات من أجل إشباع الحاجات والرغبات.

- صراعات تحقيق الذات وتأكيد القدرات والإمكانات الذاتية لدى الأعضاء.

ومن أهم أنواع الجماعات التي يمكن أن تواجه تلك الصراعات ما يلي :

النوع الأول : جماعات الأحداث المنحرفين المودعين بالمؤسسات.

النوع الثاني : جماعات أطفال بلا مأوى الذين تتعامل معها المراكز والمؤسسات المتخصصة.

النوع الثالث : جماعات الأنشطة بمراكز رعاية الشباب.

النوع الرابع : جماعات الأسر الطلابية التي تتكون بالمعاهد العليا والكليات المختلفة.

النوع الخامس : جماعات خدمة البيئة والخدمة العامة التي تعمل من أجل المجتمع وتطويره وتنميته من خلال إشراف المؤسسات التي تنتمي إليها.

ومن الضروري أن يستخدم الأخصائي مهاراته في مواجهة الخلافات التي قد تظهر قبل أن تتحول إلى صراعات حيث أن الخلافات قد تبدو في أشكال بسيطة حول الآراء أو تنظيم الأعمال عكس الصراعات التي تبنى على التحديات واستخدام أساليب العنف التي يمكن أن تؤثر في تفكك الحياة الجماعية.

ج - الخبرات السيئة السابقة في حياة الجماعة : والتي تؤدي إلى المشكلات تتكون الجماعات إما بطريقة اختيارية أو بطريقة إجبارية طبقاً لشروط المؤسسة والهدف الذي تسعى إليه المؤسسة والجماعة وقد تواجه بعض الجماعات خبرات سيئة في حياتها سواء من حيث الأدوار التي يؤديها الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل معها وكذلك من حيث مواقف الإحباط والفشل التي كانت تعاني منه أو من حيث قلة الموارد والإمكانات التي لا تجعلها تستطيع أن تحقق أهدافها بالشكل الذي يتناسب مع خصائص الأعضاء والمراحل التي يمرون بها أو قد تكون الخبرات من علاقة الجماعة بالمؤسسة أو المجتمع الذي توجد فيه وعدم تحقيق المكانة التي كانت تسعى إليها.

مثال : جماعة الأحداث المنحرفين الذين كانوا يتعاملون مع الأخصائي الاجتماعي الذي يستخدم معهم العقاب البدني أو ألفاظ تتضمن السخرية وعدم

تقدير إمكانياتهم وقدراتهم مما أدى إلى سوء العلاقة مع الأخصائي والإحساس بعدم القدرة على تحقيق أهدافهم وبالتالي عدم الرغبة في التعامل مع الأخصائي من خلال تكوين بعض المواقف التي تتضمن مشكلات واضحة مثل رفض آراء الأخصائي أو مقترحاته، انقسام الجماعة بين مؤيد ومعارض وتمثل تلك الجوانب خبرات سيئة قد تتقل عند تغيير الأخصائي الاجتماعي والعمل مع الأخصائي الجديد.

د- تكوين العشيرات أو الشل الصغيرة Sub group تتكون في بعض الجماعات جماعات صغيرة أو ما نطلق عليه بالشل أو العشيرات وهي عبارة عن عدد صغير من الأفراد بينهم علاقات قوية ويتفقون على بعض الآراء والأهداف الخاصة بهم ويطالبون بها ويدافعون عنها خلال الحياة الجماعية.

وتتكون الجماعات الفرعية داخل الجماعات الكبيرة لعدة أسباب نذكر منها ما يلي :

- كبر حجم الجماعة بالشكل الذي قد لا يستطيع الأخصائي الاجتماعي أن يوجه التفاعل نحو تحقيق الأهداف بما يضمن توزيع المسؤولية على الأعضاء ومساعدة كل عضو أن يكتسب خبرات ومهارات من الجماعة مما يجعل الأعضاء يلجأون إلى تكوين العشيرات والشل.

- عدم إشباع رغبات وحاجات الأعضاء مما يجعل البعض يلجأ إلى الارتباط بالجماعات الصغيرة العدد وتحقق المواجهة المباشرة بصورة سهلة وشخصية ويؤدي ذلك إلى شعور الأعضاء بالانتماء إلى تلك الشل والعشيرات أكثر من الجماعة الكبيرة.

- المواقف الجماعية التي تساعد على انقسام الجماعة إلى جماعات صغيرة وشل مثل تحيز القادة لبعض الأفكار والآراء، سيطرة بعض الأعضاء البارزين في الجماعة وعدم الاهتمام بباقي الأعضاء ويؤدي ذلك إلى تكوين الشل والعشيرات داخل الجماعة.

- عدم توفر الفرص الكافية للأعضاء للمشاركة في إدارة وتنظيم الحياة الجماعية وإحساسهم بأنهم لا يستطيعون المساهمة في تلك المجالات مما يجعلهم يلجأون إلى تكوين الجماعات الصغيرة أو الشل كتعويض عن عدم إمكانية المشاركة في الحياة الجماعية.

3- العوامل الراجعة إلى البرنامج الذي تمارسه الجماعة

البرنامج يتضمن كافة الأفعال والعلاقات والأنشطة التي تمارسها الجماعة بمساعدة الأخصائي الاجتماعي في إطار سياسة ووظيفة المؤسسة وقد يصبح البرنامج أحد العوامل المؤدية إلى المشكلات التي تواجه الجماعة وبالتالي من مقومات الحياة الجماعية ومصدراً لمشكلاتها التي يجب مواجهتها وتلك المواقف على النحو التالي :

أ- عدم ملائمة البرنامج لرغبات وحاجات الأعضاء وذلك بسبب طبيعة العمل، المرحلة الدراسية، طبيعة الخصائص التي يتميز بها الأعضاء جسمياً، نفسياً، اجتماعياً، اقتصادياً.

مثال : يعمل الأخصائي الاجتماعي مع جماعة من الصبية الحرفيين ولم يحصلوا على قسط مناسب من التعليم والثقافة مما يجعلهم لا يستطيعون متابعة ما يتضمنه البرنامج من أنشطة ثقافية وتعليمية، ولا يستطيع البعض منهم تحقيق النجاح في بعض المسابقات الثقافية وهذا يؤدي إلى الخلافات بين الأعضاء، رفض البرنامج، محاولة تحويل مشاعرهم السلبية إلى بعض مكونات الحياة الجماعية كالأدوات والإمكانات.

ب- عدم توزيع المسؤوليات المرتبطة بتنفيذ المرتبطة البرنامج على بعض أعضاء الجماعة مما يجعلهم يشعرون أنهم لا يشتركون في الحياة الجماعية، ويؤدي ذلك إلى عدم الرغبة في تنفيذ تلك البرامج والتوجه إلى طلب ممارسة برامج أخرى وبالتالي قد يميل البعض إلى الانسحاب من الحياة الجماعية ووصول الجماعة إلى مرحلة التفكك والانحيار .

ج - سطحية البرامج وعدم تطويرها الذي يمثل جاذبية واضحة للأعضاء حيث أن تكرار البرامج وعدم ربطها بالمتغيرات المختلفة التي تواجه المجتمع قد يؤدي إلى إحساس الأعضاء بالملل وعدم الرغبة في المشاركة في تلك البرامج وبالتالي إثارة بعض المشكلات من خلال استخدام أساليب النقد والسخرية من الجماعة أو التأثير على بقية الأعضاء للانسحاب من الجماعة والبحث عن جماعات أخرى لديها برامج أفضل ذو جاذبية وأنشطة متنوعة تشبع رغبات وحاجات الأعضاء .

د- عدم توفر الأدوات والإمكانات اللازمة لممارسة البرنامج مما يؤدي إلى وجود المشكلات بين الأعضاء والأخصائي الذي يعمل مع الجماعة أو بينهم وبين القادة بحثاً عن تلك الإمكانيات وهذا يؤدي إلى بعض الصراعات الجماعية أو الإحساس بإهمال الأخصائي والمؤسسة وبالتالي البحث عن جماعات أخرى ليوفر تلك الإمكانيات والموارد⁽¹⁾.

هـ - فرض البرامج على الأعضاء والجماعة سواء من المؤسسة أو الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل معها مما يجعل الأعضاء والجماعة يشعرون بالسيطرة عليهم من خلال تلك البرامج ويلجأون إلى رفضها ويسعون إلى المواجهة واستخدام العنف في التعامل مع الشخصيات القيادية والمهنية التي تتعامل معهم مثل الأخصائي الاجتماعي وهذا بالتالي يؤدي إلى ضعف العلاقة المهنية وعدم نموها بسبب المشكلات التي تبدو في سوء العلاقات أو عدم الرغبة في الحياة الجماعية أو معاداة المؤسسة في عدم قبول نظامها والمطالبة بالتغيير الذي قد يكون غير منطقي أو مقبول أحياناً.

4- العوامل الراجعة للأخصائي الاجتماعي الذي يعمل مع الجماعة:

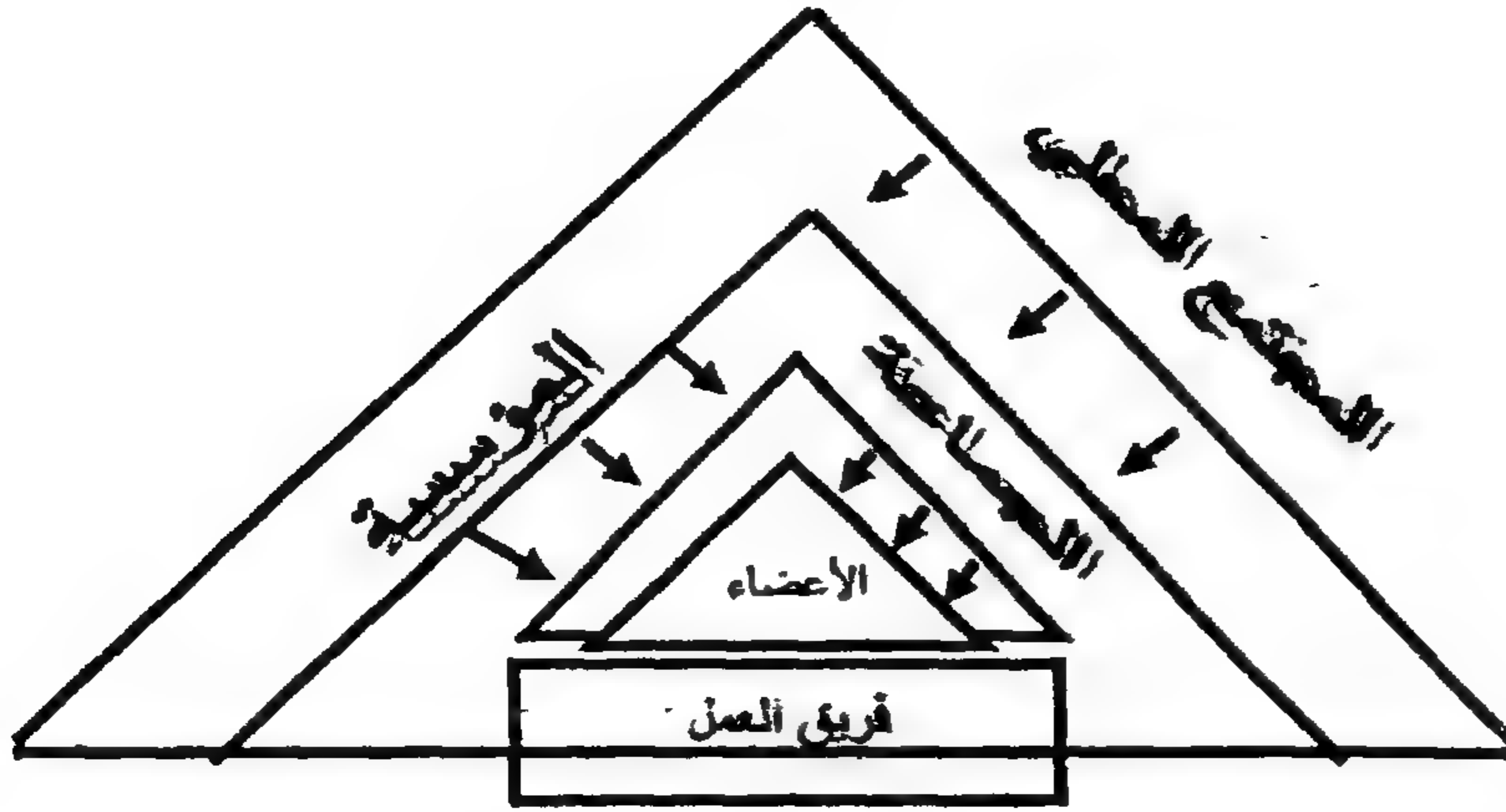
من حيث عدم إمكانية تكوين العلاقة المهنية بين الأخصائي والأعضاء والجماعة كذلك عدم توفر الخبرات اللازمة لدى الأخصائي التي تساعد في القيام بأدواره المهنية ومساعدة الأعضاء والجماعة بالأساليب المناسبة في هذا المجال، كما أن الخبرات السابقة غير المنافسة لدى الأخصائي المرتبطة بالعمل مع الجماعات قد تؤدي إلى مشكلات جماعية من خلال عمله مثل فرض الآراء على الجماعة، السيطرة على الحياة الجماعية وغيرها من تلك الجوانب .

5- العوامل الراجعة للمؤسسة:

من بعض المؤسسات قد تفرض قواعد ونظم تساعد على التدخل في شئون الجماعة وتضع قيود على أدوار الأخصائي وقد لا يتمشى ذلك مع المضمون الذي يتوقعه الأعضاء من الحياة الجماعية، بالإضافة إلى عدم توفر العلاقات الطيبة بين الجماعة وباقي الجماعات بالمؤسسة وكذلك بين الجماعة وبين التنظيم

(1) Toseland W. Ronald & Rivas, F. Robert : An Introduction to group work practice, N.Y, Macmillan publishing Company, 1984, p.3.

الإدارى للمؤسسة .وعلينا أن نراعى أن عدم قبول المؤسسة للجماعة يمكن أن يؤدي بطريقة غير مباشرة للمشكلات والصراعات الجماعية



شكل يوضح مصادر العوامل التي تؤدي للمشكلات والصراعات
مواجهة المشكلات الجماعية وعلاجها :

تواجه الجماعات مشكلات متعددة سواء كانت هذه المشكلات ناتجة من الأعضاء، الجماعة ككل، أو من الأخصائي الذي يعمل مع الجماعة أو العناصر السابقة معاً كعوامل مسببة للمشكلات . ووجود المشكلات ليست مؤشراً للفشل في العمل مع الجماعة أو أن هناك مؤشرات تهدد الحياة الجماعية، ولكن المشكلات تعد مظاهر تنبئ الأخصائي إلى ضرورة البحث في الحياة الجماعية والتنقل المهني في مراحل معينة من الحياة الجماعية والتعرف على المتغيرات التي تواجه الجماعة وما هي الآثار الناتجة عن تلك المتغيرات وكيفية التغلب عليها ؟ .

اعتبارات أساسية عند مواجهة المشكلة :

المشكلة هي موقف يعبر عن التفاعل السلبي بين بعض العوامل المكونة للحياة الجماعية، ويرى الأخصائي، الجماعة، والأعضاء بضرورة تعديل أو تغيير الموقف . وعلينا ملاحظة أن ما يعتبره الأخصائي مشكلة، قد يراه الأعضاء مشكلة في ذات الوقت ولذلك حتى نحدد المشكلة ويشعر بها الأعضاء والجماعة ويدركها الأخصائي لابد من مراعاة ما يلي :

- 1- تحديد المشكلة تحديد واضح أمام الأعضاء والجماعة .
- 2- الاستماع إلى كافة الآراء التي تعبر عن تلك المشكلة .
- 3- استثارة الأعضاء نحو البحث في المشكلة والمشاركة في وضع خطة علاجها .
- 4- ضرورة أن تكون المشكلة واقعية من كافة جوانبها .
- 5- مراعاة خصوصية بعض المشكلات حيث أن كل عضو أو جماعة لهم مشكلات خاصة بهم وبالتالي تختلف من جماعة لأخرى .
- 6- المشاركة معاً (الأخصائي - الأعضاء - الجماعة) في مواجهتها بالوسائل والأساليب الممكنة .

كيف نواجه مشكلات الجماعة ؟

من الضروري أن يتسم أخصائي الجماعة بالمهارة اللازمة لمواجهة مشكلات الأعضاء والجماعة حتى يمكن مساعدة الجماعة في تحقيق أهدافها، ومن الضروري أن يستفيد الأخصائي والجماعة من حدوث تلك المشكلات حيث توضح مرحلة النمو التي تمر بها الجماعة، كذلك تقيد المشكلات في التقويم المهني للحياة الجماعية .

ويمكن أن تتضح مهارة الأخصائي في مواجهة مشكلات الجماعة من خلال الخطوات والإجراءات الآتية التي يجب أن يقوم بها الأخصائي عند مواجهة مشكلات الجماعة وهي كما يلي :

- 1- الإحساس بالمشكلة عند وقوعها، أو قبل وقوعها ولذلك يمكن للأخصائي عند الإحساس بالمشكلة التدخل ربما لعدم اتساع حجم المشكلة أو تأثيرها في كافة جوانب الحياة الجماعية .
 - 2- قدرة الأخصائي على تحديد المشكلة ودراستها من كافة الجوانب خاصة الجوانب أو العوامل غير الواضحة أمام الأعضاء والجماعة وعند دراسة المشكلات يراعى الأخصائي ما يلي :
- (أ) نوع المشكلة التي تواجه الجماعة والأعضاء هل هي مرتبطة بالعلاقات؟ أم أن المشكلة مرتبطة بالتنظيم الجماعي وغيرها من الظواهر التي تمثل مشكلات ! .

ب) العوامل الأساسية المؤثرة في المشكلة سواء كانت مؤدية إلى المشكلة أو مدعمة لحدوثها ، فقد يسبب المشكلة بعض الأعضاء س ، ص ، ع أم أن المصدر الأساسي للمشكلة هو الأخصائي.

ج) السلوكيات والأفعال الواضحة في مواقف المشكلة والمظاهر الواقعية الموضحة لحدوث المشكلة حتى يكون لها إطار واقعي في الحياة الواقعية.

3- عرض المشكلة على الجماعة ومناقشتهم في عواملها الأساسية والآثار الناتجة منها على الحياة الجماعية حالياً ومستقبلاً .

4- الاستماع الجيد إلى كافة الآراء والمقترحات للأعضاء بالنسبة لكافة جوانب المشكلة، وتقدير كافة الآراء والأفكار المرتبطة بمواجهة المشكلة .

5- استثارة الأعضاء للمشاركة في مواجهة المشكلة من كافة الجوانب واستخدام الإمكانيات المتاحة من أجل مواجهة المشكلة من الجوانب المختلفة .

6- عدم فرض حلول معينة أو خطة محددة على الأعضاء بل يفضل أن يكون مواجهة المشكلة نابعاً من أعضاء الجماعة، ولكن في بعض المواقف يمكن أن يوضح الأخصائي للأعضاء ضرورة قبول الحلول إذا كانت تلك المشكلات خاصة بسياسة المؤسسة ووظيفتها أو أن تلك المشكلة مرتبطة بالثقافة العامة للمجتمع وما ترتبط به من قيم وتقاليد على اختلاف أنواعها .

7- يبدأ الأخصائي بالحلول الممكنة للمشكلة من حيث الخطوات أو الإجراءات البسيطة المحددة التي يمكن أن ينجح فيها الأعضاء والجماعة باستخدام الإمكانيات الحالية والمتاحة حتى يكون ذلك عاملاً مساعداً دافعاً لاتخاذ باقي الإجراءات ومن الضروري أن تكون تلك الخطوات من خلال الأعضاء والجماعة

8- ضرورة عدم تحيز الأخصائي لحلول معينة للمشكلات أو للرأي الذي يصدر من بعض الأعضاء بل يجب مساعدة الأعضاء والجماعة على معرفة أهمية اتخاذ خطوات معينة في مواجهة تلك المشكلات .

9- تنظيم الأعضاء فى مواجهة بعض المشكلات مثل تشكيل مجموعات صغيرة لزيادة العضوية، أو تدريبهم على كيفية الاتصال مع بعض المؤسسات حرصاً على مواجهة تلك المشكلات بطريقة إيجابية.

10- من الجوانب المهارية التى يجب أن تكون لدى الأخصائى هو متابعة وتقويم الخطوات التى يجب أن تتخذ نحو مواجهة المشكلات الجماعية ومشاركة الأعضاء والجماعة فى تلك العمليتين (المتابعة والتقويم) .

11- ضرورة استخدام مكونات المشكلات وكيفية مواجهتها والمواقف المرتبطة بها كمواقف تعليمية يكتسب عن طريقها الأعضاء والجماعة خبرات جديدة ومعارف قد حصلوا عليها لأول مرة مثل إعداد ميزانية مشروع خدمة البيئة أو التعرف على كيفية إعداد المشروعات الصغيرة.

12- الاهتمام بالتركيز على جوانب المشكلة وليس على الأشخاص فقط الذين يقومون بالمشكلة وعدم ايجاد الارتباط بين الجانبين (المشكلة والأشخاص) بصفة مستمرة حيث أن الأخصائى يستطيع أن يتعامل مع بعض الأشخاص خارج اجتماعات الجماعة فى حالات الضرورة وارتباط هؤلاء الأشخاص بالمشكلة .

13- ضرورة الوصول إلى نقاط اتفاق ووجهات نظر متقاربة وأن نبدأ بها حل المشكلات فى إطار الإمكانيات والقدرات المتاحة للأعضاء والجماعة.

14- الثقة فى قدرات الأعضاء وإمكانياتهم وتفعيل استخدامهم من أجل حل المشكلة حيث أن الثقة تفيد فى تكوين واستمرارية العلاقة بين الأخصائى والأعضاء والجماعة .

تدريبات حول موضوع الجماعات الفصل الثالث:

أولاً : المطلوب تصحيح ما يعرضه اخصائى الجماعة:

عرض اخصائى الجماعة ان مراحل تكوين الجماعة يجب ان تسير كما يلى :

1- مرحلة الانتماء والممارسة الفعلية .

2- مرحلة التكوين والقبول .

3- مرحلة تحقيق الأهداف والإنهاء .

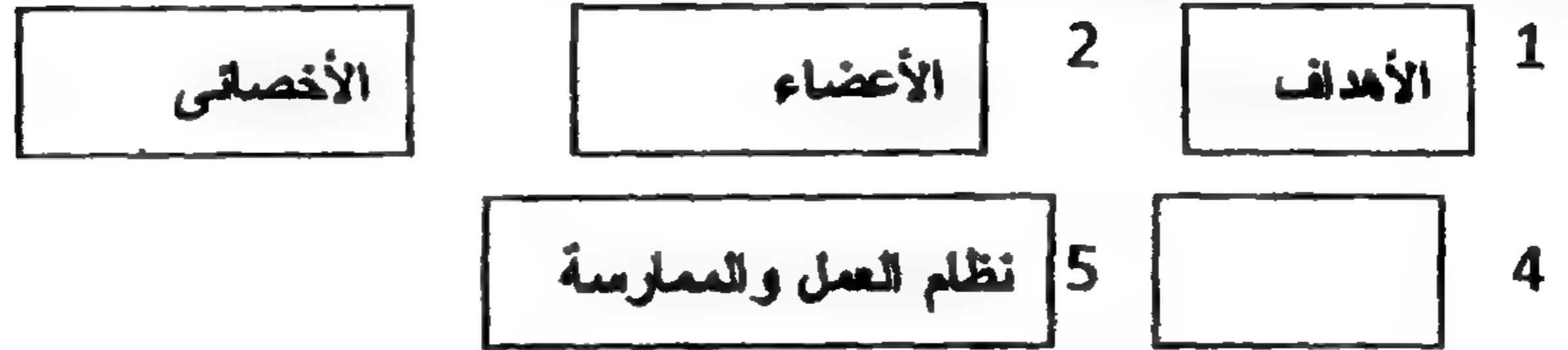
4- مرحلة التفاعل والمشاركة .

5- مرحلة النضج والأنجاز .

ثانياً : ناقش العبارات الآتية :

- 1- الأسباب الرئيسية لمشكلات الجماعات ترجع إلى أعضاء الجماعة والخصائص التي يتميزون بها .
- 2- يجب على الأخصائي أن يعطي للجماعة الفرصة الكاملة لمواجهة مشكلاتها.
- 3- جماعات الرعاية والمساندة تقوم بنفس الأعمال والمهام التي تقوم بها الجماعات التطوعية .
- 4- يتشابه الأعضاء في الدوافع المؤدية للانضمام للجماعات .

ثالثاً : ما هي المكونات الناقصة في بناء الجماعة



الفصل الرابع

تكوين الجماعات والعضوية

مقدمة .

- اولاً : مناهج دراسة تكوين الجماعات .**
- ثانياً : الإجراءات التي يجب القيام بها عند تكوين الجماعة .**
- ثالثاً : عضوية الجماعة في طريقة خدمة الجماعة .**
- رابعاً : الاتجاهات الأساسية في بناء العضوية .**
- خامساً : مصائر العضوية في طريقة خدمة الجماعة .**
- سادساً : أساليب بناء العضوية في الجماعات الصغيرة .**
- سابعاً : المشكلات التي تواجه العضوية وكيفية مواجهتها .**

مقدمة :

يؤكد علماء الاجتماع والنفس الاجتماعي على الأهمية الكبرى للجماعة والإيمان بوجودها كحقيقة باعتبارها وحدة للبنیان الاجتماعي وأن الفرد ليس له وجود إلا إذا كان منظماً لجماعة أو عدة جماعات وخاضعاً لنظمها وكما ترجع أهمية الجماعة إلى الإنتاجية والنمو وأن المجتمع كلما تقدم وارتقى تعددت الجماعات التي يشترك فيها الفرد وتتوعد وتزايد انضمام الأفراد في جماعات متميزة بأوجه ونشاط معين وبواسطة الجماعة يستطيع الأعضاء أن ينموا من خلال توجيه التفاعل الجماعي وكلما نما الفرد من خلال الجماعة كلما تعاون مع غيره من الأفراد لخدمة المجتمع الذي يعيش فيه (1).

ومعنى ذلك أن الجماعة تستخدم كوسيلة لتحقيق النمو وزيادة الأداء الاجتماعي التي تتيحها أوجه النشاط البرنامج الممارس تحت إشراف قيادة مهنية متخصصة تستخدم التفاعل الجماعي داخل الجماعة وتوجه هذا التفاعل بهدف تحقيق النمو .

وفي طريقة العمل مع الجماعات تعتبر الجماعة هي الوحدة الأساسية التي يمكن أن تتعامل مع الفرد من خلالها لذلك كان على المؤسسة والأخصائيين تحمل مسئولية تكوين الجماعات أو تقبل الجماعات المكونة فعلاً في المؤسسة وعليهم أن يلموا بالعوامل التي تلازم مركز كل جماعة والتي تجعل منها أداة إيجابية تعمل على نمو الفرد وإشباع حاجاته ومن الأمور البديهية أن الجماعات تختلف من حيث المستوى التكويني ويقصد بالمستوى التكويني نوع الفئة التي ينتمي إليها أعضاء الجماعة من ناحية العمر والجنس والقدرات العقلية والمستوى الثقافي والمهني والمستوى الاجتماعي والطبقات الاجتماعية والتجارب الاجتماعية السابقة وغير ذلك من تلك من الخصائص التي تميز الجماعات هذه الاختلافات تلعب دوراً هاماً في تحديد الدور الذي يقوم به أخصائي الجماعة ولا بد أن تدخل في حسابه عندما يعمل مع الجماعات. فالجماعة

(1) محمد شمس الدين أحمد : الأسس والمداخل المهنية في طريقة العمل مع الجماعات ، القاهرة ،

دار العمرانية للطباعة ، 1999 ، ص ص : 24-31.

هى الوحدة الأساسية التى بواسطتها يستطيع أخصائى الجماعة أن يؤدى للفرد ما يحتاجه من خدمات وعلى ذلك يجب على أخصائى الجماعة عند تكوين الجماعات فى المؤسسة مراعاة التجانس بين الأعضاء بقدر الإمكان وحتى يتحقق ذلك يجب أن تخضع الجماعة كأداة لعنصر التخطيط فى تكوينها كى توفر للأفراد فرص النمو الاجتماعى السليم لتصبح أداة فعالة فى إحداث التغيير المرغوب وبوتقة صالحة لإكساب الأفراد القيم الاجتماعية الإيجابية ...

ويجب على أخصائى الجماعات المسئولين عن تكوينها أو العاملين مع الجماعات المكونة من قبل أن يدركوا العوامل الكامنة فى مواقف الجماعة والتى تجعل منها أداة إيجابية لنمو الأفراد ومقابلة احتياجاتهم وذلك إيماناً منهم بمبدأ هام من مبادئ طريقة العمل مع الجماعات وهو مبدأ تكوين الجماعة على أساس مرسوم بمعنى أن لا يترك تكوين الجماعات للصدفة أو للارتجال بل يتم عند التخطيط لتكوين هذه الجماعات مراعاة قدر من التجانس بين أعضائها حتى يستفيد الأعضاء من العلاقات الجماعية على النحو المطلوب.

ويعرف التجانس على أنه أحد أبعاد الجماعة وهو الدرجة التى يتشابه فيها أعضاء الجماعة بالنسبة لخواص معينة ويبدو التجانس فى التوافق النسبى لأعضاء الجماعة بالنسبة للعمر والجنس والعنصر والمستوى الاقتصادى والاجتماعى والأهداف والاهتمامات المشتركة والاتجاهات والعادات ولاشك أنه من الأمور الموضوعية فى نطاق مناقشة مفهوم التجانس مناقشة عملية تكوين الجماعة وأن نحدد بأن عملية تكوين الجماعة المتجانسة تماماً يعتبر أمراً فى حكم المستحيل ذلك أن البحوث فى هذا المضمار لم يحقق التجانس المطلق المطلوب للجماعة .. وبناء على ذلك يرجع التجانس إلى تشابه الأجزاء فى الكل بينما يرجع اللاتجانس إلى اختلافات الأجزاء.

أولاً : مناهج دراسة تكوين الجماعات :

وقد تعرض علماء النفس الاجتماعى لموضوع تكوين الجماعات وهناك منهجان رئيسيان فى هذا الصدد :

المنهج الاول : تكوين الجماعات اللا متجانسة وذلك يعنى ايجاد الاختلاف المناسب بقدر الإمكان بالنسبة للسن والجنس والوظيفة ومحل الإقامة وهذا المنهج يرى أن الاختلاف فى تكوين الجماعة يضاعف من عملية التعلم.

المنهج الثانى : تكوين الجماعات على أساس من التجانس بالنسبة لسمات الشخصية والخبرات وتوافق الأدوار المرجعية للبيئة الأسرية يتضمن المنهج ضرورة توافر التجانس يساعد فى عملية الاتصال وسهولة ونقل تواصل المعلومات.

وتعرض "مارجريت هارتفورد Margret .H" اربعة نماذج لتكوين الجماعات :

- 1- عضوية بناء على اختيار العضو أو اختيار الأعضاء الذين ينضمون للجماعة نتيجة لتوافر الاهتمامات أو الدوافع المشتركة.
- 2- اختيار الأعضاء بواسطة الجماعات ذاتها من خلال معايير موضوعية.
- 3- تكوين الجماعات بناء على خصائص معينة أو حاجات محدودة أو مشكلات خاصة.

4- تكوين الجماعات من خلال ما يطلق عليه المعايير المؤسسية وهذا ما نلاحظه فى الجماعات التى تتكون فى المؤسسات الداخلية كمؤسسات الأحداث المنحرفين.

ثانياً : الإجراءات الواجب القيام بها عند تكوين الجماعة :

هناك مجموعة من الإجراءات التى يجب ان يقوم بها الأخصائى عند تكوين الجماعات التى يعمل معها أخصائى الجماعة داخل مؤسسات العمل مع الجماعات وتحدد هذه القرارات فيما يلى:

- 1- تحديد طرق تكوين الجماعات .
- 2- تحديد الغرض من تكوين الجماعات .
- 3- تحديد الإجراءات التنظيمية للعمل داخل الجماعة .
- 4- تحديد الخبرات اللازمة للعمل مع الجماعة .
- 5- تحديد الأساليب المهنية للعمل مع الجماعة .
- 6- تحديد فريق العمل الذى يعمل معه إحصائى الجماعة .
- 7- تحديد أساليب الاتصال اللازمة لربط الجماعة بالمجتمع المحلى .

8- تحديد طرق وأساليب التقييم كعملية مهنية فى طريقة خدمة الجماعة.

1- تحديد طرق تكوين الجماعات : الجماعة هى الوحدة الأساسية التى بواسطتها يستطيع أخصائى الجماعة أن يقدم للفرد ما يحتاجه من خدمات ،وعلى ذلك يحتم على الأخصائى والمسئولين عن تكوين الجماعات فى المؤسسة أن يهتموا بالعوامل أن تجعل من الجماعة أداة إيجابية لنمو الفرد ومقابلة حاجاته ، فمثلا عند تكوين الجماعات يجب على قدر المستطاع مراعاة العمر الزمنى والعمر العقلى والعمر التحصيلى للأعضاء، ومستواهم الاقتصادى والصحى والاجتماعى ، وكذلك مراعاة العادات والتقاليد وحاجات ورغبات وخبرات الأعضاء ، وغيرها من العوامل التى تساعد على تجانس الجماعة وتماسكها وحسن التكيف المرغوب فيه .

فعلى سبيل المثال :

• إذا تكونت جماعة وكانت درجة نكاه أعضائها متفاوتة تفاوتاً كبيراً نجد أنه من الصعب أن يتكيف هؤلاء الأعضاء مع بعضهم للاختلافات الكبيرة فى تصرفاتهم وإدراكهم للأمور، ولأنك أن هذا يعرقل مجهودات الأخصائى لمساعدتهم وتماسكهم كمجموعة

• ولو فرض أن هؤلاء الأعضاء متفاوتون أيضاً بدرجة كبيرة من ناحية المستوى الاقتصادى ، فنجد أن ذلك عاملاً ثانياً يؤثر فى تماسك الجماعة وحسن التكيف فيها.

• ولو فرض أيضاً أن هؤلاء الأعضاء متفاوتون بدرجة كبيرة من ناحية المستوى التعليمى والتحصيلى فنجد أن ذلك عاملاً مؤثراً فى تماسك الجماعة حيث نجد أن الأعضاء داخل الجماعة والذين ينخفض مستواهم التعليمى يتجهون إلى الأعضاء الذين يرتفع مستواهم التعليمى لأخذ مشورتهم وتوجيهاتهم فيما يقابلهم من مشكلات وبالتالي سوف يفقد أخصائى الجماعة دوره داخل الجماعة كمستشار وكمعلم لجميع الأعضاء بالجماعة ، مما يكون له تأثيراً سلبياً على تماسك الجماعة وحيويتها .

ولذلك يجب عند تكوين الجماعات مراعاة العوامل التى تعمل على تجانس وانسجام الأعضاء وتماسكهم وتقلل من مشاعر الخوف والقلق بين الأعضاء لأن الاختلاف بينهم يكون بسيطاً يساعد على التفاعل الإيجابى البناء ، وهذا يساعد على الإقلال من الصراع فى الجماعة ويجعل من الجماعة أداة صالحة لخدمة الأفراد والجماعة ، كما أن يساعد أخصائى الجماعة على تأدية دوره المهنى ومساعدتهم على النمو والتقدم فى أقصر وقت وبأقل جهد ممكن . وعلى أخصائى خدمة الجماعة منذ بداية تكوين الجماعة أن يتقبل الجماعة المكونة فعلاً وأن يقوم بدراسة وتفهم تلك الجماعة كوحدة قائمة بذاتها ولها فرديتها الخاصة بها ، كما أن الجماعات تنمو وتتغير وتؤثر عليها عوامل مختلفة يجب أن تكون موضع اعتبار وتقدير وتتبع الأخصائى والمؤسسة ، وأن الجماعة تتأثر إلى حد كبير بسلوك أفرادها وتطورهم ، كما أن الجماعة تؤثر فى الأفراد وسلوكهم وتطورهم ، وليس من الضرورى أن يكون هذا التطور إيجابياً بل يجوز أن يكون سلبياً ، ومن ثم يجب أن يتوافر فى الجماعة عناصر التخطيط والتصميم المقصودين . وذلك بمراعاة العوامل التى تؤدي إلى تجانس الجماعة السابق الإشارة إليها قدر المستطاع حتى يتوافر ما يساعد على نمو الأعضاء المكونين لها كأفراد وكمجموعة .

وعلى الأخصائى أن يساعد الجماعة التى يتم تكوينها فعلاً على النمو وتحقيق أهدافها فى حدود إمكانياتها وإمكانيات المؤسسة والمجتمع المحلى وعليه أن يضع فى اعتباره أن الجماعات لا يمكن أن تسير على نظام واحد أو أن تتشابه فى الحاجات والرغبات التى تبدو من الأعضاء ، كما عليه أن يشجع الأفراد الذين لم ينضموا بعد إلى جماعات أن يكونوا أعضاء فى جماعات تهدف إلى صالحهم وصالح المجتمع الذى يعيشون فيه .

2- تحديد الغرض من تكوين الجماعات : لاابد من تحديد الأغراض التى تكونت

الجماعة من أجل تحقيقها منذ باية العمل مع الجماعة التى يتم تكوينها حيث أن الجماعات تختلف فيما بينها من حيث الأغراض ، فبعضها ذا غرض محدد ليس فيه مرونة كدراسة موضوع والبت فيه برأى بواسطة إحدى الجان التى تم تشكيلها لهذا الغرض ، والبعض الآخر مرن غير محدد كما فى جماعات

مؤسسات خدمة الجماعة التي يقصد مساعدتها هي وأعضائها على النمو نواحيه المتعددة .

وهناك عاملان يحددان دور الأخصائي في الجماعة ، ففي الجماعات ذات الغرض المحدد كاللجان الاستشارية أو الإدارية أو غيرها يقوم الأخصائي فيها بمساعدتها على تحقيق غرضها بقصر نشاطها على وظيفتها الموضوعية لها ، وهو مسئول عن تحقيق الأغراض التي قامت من أجلها الجماعة مثل إنجاز وضع خطة التنقيف ضد استخدام المخدرات ، أي أنه ليس مسئولا عن نمو الجماعة وأعضائها كما يحدث في الجماعات التي تكونت خصيصاً لهذا الغرض ، وبمعنى أدق تأتي مسؤوليته عن نمو الجماعة وأعضائها في المرتبة الثانية ، وأما مسؤوليته الأولى فهي مساعدة اللجان على تحقيق الغرض الذي كونت من أجله .

أما الجماعات التي تكونت لمساعدة الأفراد على النمو العقلي والجسمي والانفعالي والاجتماعي فيجب على الأخصائي أن يقوم بدور يختلف عن دوره في الجماعة السابقة ، ونشاط الجماعة ماهو إلا وسيلة لغاية هي نمو الأفراد والجماعات حسب حاجاتهم ورغباتهم ، وإن هذا النشاط يتغير حسب نمو الجماعة وأعضائها وتغير حاجات ورغبات وقدرات الأعضاء.

3- تحديد الإجراءات التنظيمية للعمل داخل الجماعة : والمقصود هنا أخصائي الجماعة عليه منذ بداية عمله مع الجماعة التي تم تكوينها أن يضع الخطوط العريضة التي تضمن سير العمل وتنظيمه وذلك من خلال جمع كافة المعلومات والبيانات التي تتعلق بالعضو الذي ينضم إلى عضوية الجماعة المكونة ومساعدته على تقبل خدمات المؤسسة عن طريق هذه الجماعة . ومن أجل تحديد الإجراءات التنظيمية للعمل يجب على أخصائي الجماعة مراعات ما يلي:

1- شرح وتأكيد أهداف الجماعة للعضو المنتظر وتوضيح الهدف من اشتراكه بها وأوجه النشاط المتوقعة للجماعة .

2- مساعدة العضو بالجماعة المكونة للتحدث عن مخاوفه إن وجدت ومشاعره بالنسبة إلى انضمامه للجماعة والاستفادة من خدماتها ومساعدته على الاستفسار عن كل ما يدور في ذهنه بالنسبة لذلك .

3- بداية تكوين علاقة مهنية طيبة بين عضو الجماعة وأخصائى الجماعة.

وبعد ذلك يبدأ الأخصائى بوضع ما يسمى بينه أعضاء الجماعة وذلك من أجل تحديد الإجراءات التنظيمية للعمل داخل الجماعة، والمقصود بالعقد بأنه المداولة والتفاوض من أجل الوصول إلى اتفاق بين أعضاء الجماعة والأخصائى ، وكذلك بين الأعضاء أنفسهم حول الغرض الذى من أجله تكونت الجماعة ، وكذلك يتم الاتفاق على الأسلوب الذى سيعملون به سوياً كما يتضمن العقد الحقوق والواجبات لكل عضو والجماعة أيضاً . ويتضمن العقد الذى يتفق عليه بعض النواحى التنظيمية للعمل داخل الجماعة كمواعيد الاجتماعات ومدتها ، وعدد الاجتماعات الأسبوعية ، ومكان الاجتماع ، ومرات الغياب المسموح بها ، وحضور الاجتماعات فى المواعيد المحددة ، والبقاء فى الاجتماع إلى نهايته ، وسرية المناقشات ، واتصال الأعضاء ببعضهم بين الاجتماعات ، وكذلك اتصالهم بالأخصائى ، والسجلات التى يتطلبها العمل داخل الجماعة .

ويتضمن العقد ما يتوقعه الأعضاء ، وما يتوقعه الأخصائى منهم، ولا شك أن وضوح هذه التوقعات يقلل من فرص الشعور بخيبة الأمل والفشل وتكون بمثابة هاد للعمل بموجبة يعرف الأعضاء حدودهم ويقلل من قلقهم ، و يدعو إلى عدم الإكثار من إصدار القواعد المنظمة للعمل ويلقى المسئولية الكبرى على عائق أعضاء فى توجيه العملية الجماعية توجيهها سليماً ، خاصة انهم يشعرون أن أهداف الجماعة هى أهدافهم التى يرغبون فى تحقيقها .

ومما سبق ... يتضح أن الإجراءات التنظيمية للعمل داخل الجماعة التى تم تكوينها تتحقق من خلال العقد الذى يوضع بمعرفة كل من أخصائى الجماعة والأعضاء أنفسهم ، هذا العقد الذى يتم من خلاله الاتفاق حول الوسائل وتبادل توقعات الأدوار المتبادلة .

ويتطلب تحديد الإجراءات التنظيمية للعمل داخل الجماعة من أخصائى الجماعة مساعدة الجماعة التى يعمل معها إيجاد نوع من التنظيم الوظيفى الذى يمكنها من وضع وتنفيذ برامجها وأغراضها وأهدافها مناقشة الموضوعات

المختلفة وإصدار القرارات وتوزيع المسؤوليات ، وعلى أخصائي الجماعة مراعاة أن يكون التنظيم بسيطاً لأن الجماعات التي تغالى تنظيمها غالباً ما يكون ذلك عائقاً لنموها معطلاً لتقدمها ومن صالح الجماعة ان تعدل فى أشكال تنظيمها كما تغيرت الجماعة وأصبح بعض أعضائها أقدر من البعض الآخر على تحمل مسئولية معينة .

وكما يساعد الأخصائي الجماعة على تنظيم نفسها ، عليه أن يساعد كل فرد فى هذا التنظيم كرئيس الجماعة ونائب رئيسها والسكرتير وأمين الصندوق ورؤساء اللجان ، ويساعد كل عضو أيضاً أن يعرف حقوقه وواجباته وما يجب أن يؤديه من عمل وكيفية أدائه .

ويشتمل التنظيم على اختيار اسم للجماعة ، وضع دستور للجماعة يشتمل على شروط العضوية والجزاءات والانتخابات والترشيح للوظائف والاشتراك المالى للعضو وطريقة سداده وغير ذلك من القواعد التى تريد الجماعة وضعها لتسير عليها فى حياتها الجماعية .

4- تحديد الخبرات اللازمة للعمل مع الجماعة : والمقصود هنا انه يجب تحديد الصفات والخبرات المهنية الواجب توافرها فى أخصائي الجماعة وذلك من أجل مساعدة الجماعة وأعضائها على النمو والتقدم . فأخصائي الجماعة لابد وأن تتوفر لديه العديد من الصفات والخبرات المهنية التى تساعد على تأدية عمله مع الأفراد والجماعات بنجاح ، فهو الشخص المساعد والمعين والمثل الأعلى لهم . الذى يؤثر فى حياتهم الجماعية ، ويعمل على نموهم والوصول إلى الأهداف الاجتماعية المبتغاة فى حدود ثقافة المجتمع الذى يعيشون فيه .

ويمكن تحديد اهم الصفات المهنية اللازم توافرها فى اخصائى الجماعة فى الآتى (1):
• **التجاوب:** فيجب على أخصائي الجماعة أن يكون لديه الاستعداد والقدرة على الاستجابة لحاجات الأعضاء النفسية كالحاجة إلى التقدير والمحبة والأمن وغير ذلك من الحاجات النفسية اللازمة لنمو الأفراد نمواً سليماً .

(1) محمد شمس الدين أحمد : العمل مع الجماعات فى محيط الخدمة الاجتماعية، القاهرة، مؤسسة ي ،
المستشفيات، 1986 .

• **الإنصاف والتقدير** فيجب على الأخصائي أن يتصف بالعدل والإنصاف في اتصالاته ومعاملاته للجماعة وأعضائها ومقدراً لظروفهم وسلوكهم، كما يجب أن تكون معاملاته للأفراد متساوية ..

• **الانطلاق** : ويتضمن ذلك قدرة الأخصائي على الانطلاق في الحديث والقدرة على التعبير عما يجول في النفس تعبيراً منطقياً واليقظة لكل ما يدور في الجماعة والقدرة على الابتكار والإسهام في كل ما يتعلق بالحيل الجماعية .

• **الاتزان الانفعالي** فيجب أن يتسم أخصائي الجماعة بالاتزان الانفعالي والهدوء فلا يغضب بسرعة أو يثور لأتفه الأسباب ، ويجب أن يكون طبيعياً في تصرفاته حتى يتمكن من مساعدة الجماعة وأعضائها على النمو والتقدم في المواقف الاجتماعية المختلفة .

• **الذكاء** : فيجب أن يكون أخصائي الجماعة ذكياً ويستغل ذكاءه لصالح الجماعة وأعضائها وأن يكون قادراً على حسن التصرف والمرونة في كل ما يتعلق بحياتهم الجماعية

أما عن الخبرات اللازم توافرها للعمل مع الجماعة : فيجب على أخصائي الجماعة أن يكون ذا كفاية وخبرة في كل ما يتعلق بالعمل مع الجماعات وحتى يستطيع أن يقوم بمسئوليته المهنية ويساعد الجماعة وأعضائها على النمو والتقدم وتحقيق أهدافهم ، وتشمل تلك الخبرات المهنية للأخصائي على :

- خبراته المهنية في توجيه ومساعدة الجماعة على وضع وتنظيم برامجها .
- خبراته في مساعدة الجماعة على حل المشكلات التي تتعرض لها .
- خبراته في تقبل الجماعة وأعضائها كما هي وعلى علاقتهم مهما كان سلوكهم معه .

- خبراته في ضبط معدلات مساعدة الجماعة .

والخبرات المهنية اللازمة للعمل مع الجماعات تتضمن أيضاً قدرة أخصائي الجماعة على أن يسلك في إطار ما يلي :

١- حب الأعضاء:

حيث يتمكن الأخصائي ذو الخبرة المهنية انفاقة من حب أعضاء الجماعة وتقبله واحترامه لهم كأفراد بالرغم من عدم تقبله لسلوكهم ورضائهم

عنه. وهنا يجب على الأخصائي أن يكون صريحاً في إظهار شعوره وموافقته وتقبله لسلوكهم أو العكس ، ويكون ذلك عن طريق الكلمات أو التعبيرات الجسمية ، أو تعبيرات الوجه ، ورنه الصوت ، أو غير ذلك من وسائل التعبير سواء اللفظية منها أو غير اللفظية .

ب- وضع الحدود لسلوك الأعضاء :

حيث يتمكن أخصائي الجماعة من خلال خبرته من وضع الحدود لسلوك الأعضاء بمعنى القدرة على ضبط سلوك الأعضاء ، أى أنهم يعرفون ما يفعلون وما لا يفعلون في المواقف الاجتماعية المختلفة ، أى يعرفون أنواع السلوك التي يتقبلها الأخصائي والجماعة والمؤسسة والمجتمع .

ج- مساعدة الأعضاء على التحصيل :

حيث يقوم الأخصائي من خلال حب واحترام الأعضاء ووضع الحدود لسلوكهم وذلك ليساعدهم على التحصيل والتعليم. فأخصائي الجماعة من خلال خبراته يساعد الأعضاء على تقبل الأفكار الجديدة تعديل أو استبدال أفكارهم غير الصالحة، واكتساب مهارات جديدة وتحسين ما لديهم منها، واكتساب اتجاهات جديدة، وتعديل أو تغيير بعض اتجاهاتهم الأصلية، ويتعلمون كيف يؤدون وظائفهم ويتحملون مسئولياتهم كأفراد في جماعات.

5- تحديد اهم وسائل التعبير اللازمة للعمل مع الجماعة التي تم تكوينها: يجب على أخصائي الجماعة منذ بداية عمله مع الجماعة التي تم تكوينها أن يحدد مختلف الوسائل والأساليب المهنية في طريقة خدمة الجماعة والتي يتعين عليه استخدامها من أجل تحقيق الأهداف التي تكونت الجماعة من أجلها.

ومن الوسائل المهنية في طريقة خدمة الجماعة ما يلي:

الوسيلة الأولى : المناقشة الجماعية: وتشير المناقشة الجماعية إلى اجتماع أو أكثر لجماعة صغيرة من الأفراد يتفاعلون وجهاً لوجه لتحقيق أهداف الجماعة. كما تعرف المناقشة الجماعية إلى اجتماع أو أكثر لجماعة صغيرة من الأفراد يتفاعلون وجهاً لوجه لتحقيق أهداف الجماعة. كما تعرف المناقشة الجماعية بأنها

الحوار الكلامي الذي يدور بين عند من الأشخاص بخرض الوصول إلى حالة من الفهم المتبادل لموضوع ما أو إلى حل لمشكلة معينة أو إيجاد لأشباع الاحتياجات. وتستخدم المناقشة الجماعية لمساعدة أعضاء الجماعة على اكتساب السلوكيات الاجتماعية المرغوبة، ولزيادة فهم الأعضاء لمختلف المبادئ والقوانين الخاصة بالحياة الجماعية وأهما التعاون والصداقة والاحترام المتبادل بين الأعضاء بعضهم البعض وبينهم وبين الجماعة ككل، ولهذا تعتبر المناقشة الجماعية من الأساليب الهامة في طريقة خدمة الجماعة.

ومن المبادئ الأساسية في عملية المناقشة الجماعية:

- تحديد جدول أعمال للمناقشة الجماعية.
- ضمان استعداد جميع الأعضاء لعملية المناقشة.
- اختيار رئيس لاجتماع المناقشة.
- تحديد الزمن المناسب للمناقشة الجماعية.
- إنهاء اجتماع المناقشة بعد ملخصات لكل ما دار داخل اجتماع المناقشة.
- تسجيل جميع ما دار اجتماع المناقشة.
- تقويم اجتماع المناقشة.

الوسيلة الثانية : لعب الدور: ويفصد بفهوم لعب الدور أنه الوسيلة التي يعبر به الأعضاء عن مواقف ومشكلات من واقع الحياة حيث يؤدونه بشكل تلقائي ويستخدم كأسلوب تعليمي لاكتشاف عمليات التفاعل بين الأفراد في مجتمع ما، ومساعدة أعضاء الجماعة على فهم وإدراك أحاسيسهم ودوافع سلوكهم وكذا مشاعر الآخرين ودوافع سلوكهم في المواقف الاجتماعية المختلفة، ولزيادة قدرتهم على أداء السلوك المتوقع والتصرف في شئون حياتهم بشكل أفضل خاصة إذا ما واجهتهم مشكلات وأعترضتهم صعوبات في المستقبل. لعب الدور من الوسائل التي يمكن استخدامها في أي من المواقف الاجتماعية التي يواجه فيها الفرد أو الجماعة بعض الصعوبات، أو تلك المواقف التي يحتاجون فيها للتدريب على أدوار وسلوكيات ومهارات جديدة.

الوسيلة الثالثة : الرحلات: والرحلات كأحد والوسائل الفنية في طريقة خدمة الجماعة لها أهميتها في أكساب أعضاء الجماعة الكثير من الخبرات، أهمها: اعتماد الفرد علي نفسه عن طريق المشاركة في أداء الخدمات للمجموعة والقيام بخدمة نفسه بنفسه، كما أنها تساعد علي تكوين الشخصية الاجتماعية عن طريق اتصال الفرد بغيره في بيئات مختلفة، ذلك الاتصال الذي يجعله متكامل الشخصية وينمي قدراته ويكسبه معارف وصدقات جديدة، كما أنها تتيح للأعضاء الفرصة للتدريب علي التعاون وتحمل المسؤولية وذلك في أثناء تنفيذ برامجها المختلفة التي تتطلب اشتراك وتعاون الأعضاء المشتركين فيها.

الوسيلة الرابعة : المعسكرات: حيث تعرف المعسكرات بأنها وسائل اجتماعية يمكن أن تسهم إسهاماً فعالاً في تكوين المواطنين الصالحين وإشباع رغباتهم ومقابلة حاجاتهم.

وتهدف المعسكرات كأحد الأساليب المهنية في طريقة خدمة الجماعة إلي:

1- تعليم الحياة الصحية والوقاية من المخاطر.

2- الترويح وشغل أوقات الفراغ.

3- الإسهام في تنمية شخصية الأفراد.

4- ممارسة الحياة الديمقراطية.

الوسيلة الخامسة : المشروع الجمعي: ويستخدم كأحد الوسائل المهنية في طريقة خدمة الجماعة حيث يشمل العمليات المختلفة التي تتم في تتابع منطقي لتحقيق غاية جماعية، وليس القصد منه التدريب لاكتساب مهارة معينة أو تحقيق غاية فنية بحتة، وإنما القصد منه هو تربية الفرد تربية كلية، وكذلك تنمية الأفراد المشتركين في المشروع كجماعة، فهم يتعاونون لتحقيق هدف مشترك، كما أن هذا العمل الجمعي يتيح فرصاً كثيرة ليعرف كل فرد قدرته بالنسبة إلي الآخرين ويدرك إمكانياته ويعمل علي تنميتها، أضف إلي ذلك ما تستطيع أن توفره هذه الأعمال من فرص التدريب علي القيادة والتبعية، واحترام النظام، وتبادل الرأي، وتنظيم العمل وتوزيعه، وأضطلاع كل فرد بما عليه من تبعات، واحترام حقوق الغير، وإخضاع الميول الفردية للمصلحة المشتركة، أو تحويل الميول الفردية إلي ميول اجتماعية.

6- تحديد فريق العمل المعاون لأخصائي الجماعة: والمقصود هنا أنه يجب علي

أخصائي الجماعة منذ بداية عمله معه الجماعة أن يحدد فريق العمل الذي سوف يعمل داخل الجماعة متعاوناً معه من أجل تحقيق الأهداف التي تكونت الجماعة من أجل تحقيقها. والعمل الفريقي المقصود به ذلك العمل الذي يجمع بين أفراده مسئولية مشتركة وذلك علي الرغم من تباين المستويات الاجتماعية أو الثقافية أو التعليمية أو الاقتصادية لأعضاء الفريق، ومن الضروري للأخصائي أن يفهم ديناميات العمل الفريقي التي تتركز في العديد من العمليات المحورية مثل الاستشارة والمعرفة والتعاون المتبادل بين أعضاء فريق العمل. ويعرف العمل الفريقي أيضاً بأنه الجهد التعاوني بالنسبة لمجموعة منظمة لتحقيق هدف مشترك خاصة وأن فريق العمل يمنع تفتيت الخدمة المقدمة للعملاء.

وعند عمل أخصائي الجماعة كعضو ضمن فريق العمل داخل مؤسسات طريقة العمل مع الجماعات عليه أن يعي جيداً أن هذا العمل يعد من المهارات الهامة واللازمة لطريقة خدمة الجماعة حيث أن عمله داخل مؤسسات خدمة الجماعة يتطلب تعاون الأخصائي مع تخصصات متعددة ولذا يجب علي الأخصائي أن يزود نفسه بمنهجية علمية واضحة في العمل لأن ذلك يؤدي إلي تنمية روح الفريق وتحقيق أهداف المؤسسة، وهذا يتطلب من أخصائي الجماعة أن يزود نفسه بالخبرات والمهارات التي تمكنه من جمع المعلومات والبيانات الكافية والواقعية عن الجماعة وأعضائها من أجل الوصول إلي القرارات المناسبة بشأن وضع وتنفيذ البرامج التي تحقق أهداف الجماعة وتشبع احتياجات ورغبات الأعضاء علي أن تكون تلك القرارات نابعة بالأشتراك مع أعضاء الفريق ككل. وأخصائي الجماعة يلعب دوراً بالغ الأهمية في العمل الفريقي في مختلف الأوقات وذلك من خلال الأدوار التي يمارسها كموجه، ومرشد، ومستشار، ومبتكر، وغيرها من الأدوار المهنية الأخرى التي يمارسها مع الأعضاء داخل الجماعة.

وهناك العديد من الأمثلة للعمل الفريقي الذي يعمل معه أخصائي خدمة الجماعة داخل مؤسسات طريقة العمل مع الجماعات، منها:

أ- أخصائي العمل مع الجماعات.

ب- مقدموا الخدمات المباشرة (الأطباء - الأخصائيون - النفسيون - الممرضون).

ج- المشرفون (مشرف التغذية - مشرف النظافة - إلخ).

د- الإداريون.

هـ- المدرسون التربويون.

و- مدرسو الحرف والمهن.

أما عن عمل أخصائي الجماعة كعضو في العمل الفريقي داخل المدرسة فيتكون من:

أ- أخصائي الجماعة.

ب- المدرسون.

ج- الجهاز الإداري بالمدرسة.

د- مشرف الأنشطة.

هـ- مدير المدرسة.

و- الأخصائي النفسي بالمدرسة.

وعلي كل حال فإن أخصائي الجماعة كى يؤدي دوره بنجاح داخل العمل الفريقي وذلك لتحقيق أهداف الجماعة التي يعمل معها لإشباع احتياجاته ورغبات الأعضاء بها عليه الالتزام بما يلي:

أ- أن يلتزم دائماً بالأطلاع علي كل ما هو جديد وحديث في مجالات ممارسة طريقة العمل مع الجماعات لصقل الإعداد المهني له.

ب- لابد وأن يكون علي دراية بطبيعة المشكلات التي تواجهه أعضاء الجماعات التي يعمل معها والأنشطة اللازمة المتصلة بها وأن تكون لديه مهارة الاتصال الفعال بالفريق والتنسيق بين مجهودات العمل الفريقي وتحقيق التعاون فيما بينه.

ج - لابد وأن يكون لدي أخصائي الجماعة الاستعداد التام للعمل مع الجماعات داخل المؤسسات التي يعمل فيها وأن يقتنع تماماً بهذا العمل لأن دوره وموقعه في العمل الفريقي يدعم قدرته علي المشاركة داخل العمل الفريقي مما يعمل علي تحقيق أهداف المؤسسة التي يعمل بها.

د- لابد وأن يتذكر أخصائي الجماعة دائماً أنه عند تعاونه مع فريق العمل داخل الجماعة أنه يعمل في المقام الأول علي مراعاة اهتمامات واحتياجات الأعضاء داخل الجماعة، وذلك لأن فريق العمل تم تكوينه داخل المؤسسة كي

يعمل معه الأخصائي في تعاون وتساند بهدف إشباع إحتياجات و غبات أعضاء الجماعة.

7- تحديد اساليب الاتصال بالمجتمع المحلي: والمقصود هنا أن يقوم أخصائي الجماعة بتحديد الأساليب والطرق التي تهيبء الفرص من أجل مساعدة الجماعة التي يعمل معها علي الاتصال بالمجتمع الخارجي الذي تنتمي إليه المؤسسة التي يعمل بها وذلك من أجل تحقيق أكبر استفادة ممكنة للجماعة التي يعمل معها.

والأتصال بالمجتمع هنا يعني الاتصال بالمؤسسات الموجودة في المجتمع كمجالس وأتحادات المؤسسات وصناديق التمويل المشترك، والمؤسسات الأخرى التي تقدم الأنواع المختلفة من الخدمات الاجتماعية.

ومن أجل تحقيق فعالية عملية الاتصال بالمجتمع الخارجي يجب علي اخصائي الجماعة مراعاة ما يلي:

أ - تحديد وظيفة المؤسسة، وذلك من خلال دراسة حاجات المجتمع علي الدوام وذلك من أجل تحديد وظيفة المؤسسة أو تغييرها علي ضوء تلك الدراسة كي تقابل وظيفة المؤسسة حاجات المجتمع المتغيرة.

ب- شرح وتوضيح وظيفة المؤسسة وخدماتها للمجتمع ويتطلب ذلك أيضاً الاتصال الدائم به.

ج- الاتصال والتعاون مع المؤسسات الأخرى الموجودة في المجتمع المحلي والأسهام بها في تنسيق الخدمات التي تقدمها هذه المؤسسات للمجتمع المحلي كوحدة واحدة.

د- إجراء عمليات التقويم كضرورة لتحقيق أهداف المؤسسة ومساعدتها علي أن تتبوأ مكانة عالية في المجتمع المحلي.

والاتصال بالمجتمع المحلي الذي ينتمي إليه أعضاء الجماعة التي يعمل بها أخصائي الجماعة عملية في غاية الأهمية حيث من خلالها يتمكن أخصائي الجماعة من أستغلال كافة الموارد والأماكنات الموجودة في المجتمع المحلي سواء كانت أدوات أم خبرات أم مؤسسات وذلك لتوفير الخبرات المختلفة اللازمة لنمو الأفراد والجماعات ككل. ولذا يجب علي أخصائي الجماعة أن يكون ملماً بموارد المجتمع المحلي وكيفية أستغلالها لصالح الأعضاء والجماعات.

والامثلة علي ذلك كثيرة ومنها:

• قد يحتاج أعضاء الجماعة أن يتعلموا نوعاً معيناً من النشاط أو أن يزدوا من مهارتهم فيه ولا يستطيع الأخصائي الذي يعمل معهم أو أي شخص بالمؤسسة أن يقوم بهذا فعلي الأخصائي حينئذ أن يستعين بأحد الخبراء أو بإحدى المؤسسات الموجودة في المجتمع لإشباع رغبة هؤلاء الأعضاء.

• وقد ترغب الجماعة التي يعمل معها الأخصائي في ممارسة نوع من النشاط الذي يحتاج إلي نوع من الملاعب التي لا يتوفر وجودها في المؤسسة كما يحدث غالباً بالنسبة كرة القدم، وعلي أخصائي الجماعة في هذه الحالة أن يتصل بالساحة الشعبية القريبة من المؤسسة أو يتصل بمؤسسة أخرى مزودة بتلك الملاعب ليمهد السبيل أمام الجماعة لتمارس ما ترغب فيه من نشاط.

• وقد يوجد بالجماعة عضو يعاني من مشكلات أو اضطرابات أنفعالية خاصة تهدد كيان الجماعة وأستمرار بقائها كما تهدد العضو نفسه وتمنعه من أستخدام أدوات وإمكانيات المؤسسة والأستفادة منها، وعلي أخصائي الجماعة في هذه الحال أن يتصل بالمؤسسات العلاجية الموجودة بالمجتمع المحلي ويعمل علي تحويل هذا العضو إليها حتي يستفيد من خدمتها.

• وبناء عليه يجب علي أخصائي الجماعة أن يكون ملماً وواعياً بكافة الموارد والأماكن الموجودة بالمجتمع المحلي وبأساليب وطرق الاتصال به حتي يستطيع مساعدة الجماعة التي يعمل معها ومساعدة أعضائها علي وجه مرض متناسب مع وظيفة المؤسسة التي يعمل فيها.

8- تحديد طرق واساليب التقويم كعملية مهنية في طريقة خدمة الجماعة : حيث يجب علي أخصائي الجماعة منذ بداية عمله مع الجماعة التي تم تكوينها أن يحدد أساليب وجوانب التقويم كعملية مهنية في طريقة خدمة الجماعة يتمكن من خلالها من قياس نمو الأفراد أعضاء الجماعة - الجماعة ككل - مضمون البرنامج - ما حققه الأخصائي من أنجازات.

• **ويعرف التقويم بأنه:**

وسيلة موضوعية، أو أداة أو منهج علمي يهدف إلي الكشف عن حقيقة التأثير الكلي أو الجزئي لبرنامج أثناء سريانه وتنفيذ عملياته وأقتراح الوسائل التي تعمل علي تحقيق أهدافه أي أن التقويم وسيلة وليس غاية في حد ذاته.

ويمكن وضع تعريفاً إجرائياً للتقويم في طريقة خدمة الجماعة يتضمن النقاط التالية:

- 1- التقويم هو عملية جمع الحقائق والمعلومات والبيانات الخاصة بعناصر ممارسة خدمة الجماعة.
- 2- ترتبط هذه الحقائق والمعلومات والبيانات بالتغيرات التي تم تحقيقها من خلال الموافق المهنية للممارسة وتساهم في تحديد التطور الذي تحقق في الممارسة المهنية.
- 3- تتضمن تلك الحقائق والمعلومات والبيانات جوانب كمية وأخرى كيفية.
- 4- التقويم عملية ضرورية ولازمة للممارسة المهنية منذ التخطيط لهذه الممارسة وحتى الانتهاء منها. أي أنها عملية مستمرة ولا تقتصر فقط على تقويم النتائج النهائية.
- 5- يعتمد التقويم على استخدام الطريقة العلمية في القياس وكذلك يستخدم العديد من الأساليب والأدوات المختلفة مثل الملاحظ والتقارير والمقاييس الاجتماعية بما يتناسب مع موضوع التقويم وطبيعة الهدف المنشود.
- 6- يشترك في عملية التقويم أفراد لهم علاقة بالممارسة المهنية وكذلك لهم خبرات تتعلق بعملية التقويم.
- 7- تستخدم نتائج التقويم في وضع خطة مناسبة لترشيد وتدعيم وتوجيه عملية الممارسة المهنية مما يؤدي إلى زيادة فاعلية الممارسة.
- 8- يهدف التقويم إلى العناية بمدخلات عملية الممارسة المهنية (الأعضاء-الأخصائي-المؤسسة-البيئة-البرنامج)، وذلك حتى يمكن استخدامها بكفاءة تدعم النجاح في الممارسة المهنية وزيادة كفاءة المخرجات.

ثالثاً: عضوية الجماعة في طريقة العمل مع الجماعات:

لاشك أن الجماعات التي تعمل معها في مجالات الخدمة الاجتماعية تعتمد بصفة أساسية على عضوية تلك الجماعات واستمرارية الانضمام للجماعة طبقاً لأهدافها. ومن ثم يعتبر الأعضاء أساساً لتكوين الجماعة ويكفي أن نوضح أن الحياة الجماعية لا يمكن لها الاستمرار والتفاعل الدينامي دون وجود عضوية جماعية محددة وواضحة ومستمرة وقد أشار "ديك.اير ومورو & Dikmeyer Muro" إلى أهمية أعضاء الجماعة في اعتمادها كلية على قدرات كل عضو فيها

وقراراته في المساهمة بإدراكه الائتماني لها وفي تشجيعه للأعضاء الآخرين للحنو مثله. (1)

رابعاً: الاتجاهات الأساسية في بناء عضوية الجماعة:

وهناك اتجاهات متعددة ترتبط بتكوين عضوية الجماعة ومن خلال كل اتجاه يتضح المضمون الفلسفي الاجتماعي الذي يجب أن تتجه إليه ومن أهم تلك الاتجاهات:

الاتجاه الأول: الاتجاه السيكولوجي في بناء عضوية الجماعات:

توضح تلك الاتجاهات السيكولوجية أن الواقع نحو عضوية الجماعة وتكوينها هو الأشباع الأساسي للحاجات النفسية ومواجهة الاضطرابات التي تعاني منها الشخصية وقد أوضح ذلك " توم دوجلاس Tom Douglas " أن هناك عوامل سيكولوجية توضح لماذا يرغب الناس في الارتباط ببعضهم البعض؟ من بينها التشابه بين الكائنات الإنسانية في الفكر والإدراك والحاجة إلى التعبير عن المشاعر والتقارب بين الأفراد سواء في الزمان والمكان، فنلاحظ أن الجوانب السيكولوجية لها تأثير واضح في تكوين الجماعات في مختلف المؤسسات والمنظمات الاجتماعية، وقد تتكون الجماعات لتحقيق إشباع الحاجات الأساسية للإنسان كالحب والتقدير والأمن وتحقيق الذات وغيرها ويتحقق ذلك من خلال ارتباط الأصدقاء معاً ورغبتهم في الانضمام لجماعة من الجماعات. ويجب على الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل مع الجماعات أن يكون مدركاً لطبيعة الجوانب السيكولوجية المؤثرة في توجيه ونفع الأفراد نحو الانضمام إلى الجماعة لأنه بدون فهم وإدراك تلك الجوانب فقد يواجه مشكلات متعددة، قد تظهر في سلوكيات هؤلاء الأفراد أو من خلال الخلافات والانقسامات المتكررة في الجماعات والتي قد تظهر في تكوين الشلل والعشيرات المكونة داخل الجماعات التي يتفاعل معها. ولا يستطيع الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل مع الجماعات أن لا يقدر حاجات الأعضاء السيكولوجية ويضع لها الاعتبار الأساسية في تصميم البرامج التي تتناسب مع حاجات وإمكانات وقدرات أعضاء الجماعة.

(1) جيزلا كونبكا، ترجمة رمزي يس ومراجعة حسن الساعاتي: خدمة الجماعة كعملية مساعدة، القاهرة، الهيئة العامة للكتب والأجهزة التعليمية، 1969، ص: 36 - 82.

الاتجاه الثاني: الاتجاه الاجتماعي في بناء العضوية:

وتعتبر الجوانب الاجتماعية من أساسيات تكوين الجماعة حيث أن طبيعة الحياة الإنسانية والمتغيرات المرتبطة بها والتي لها مفهوماً اجتماعياً واضحاً ولذلك يؤثر ذلك الجانب في المحددات الآتية:

1- يعبر الإنسان عن رغباته سواء المعلنة أو غير المعلنة من خلال أوساط اجتماعية فقد يعبر الإنسان عن قدراته وإمكانياته بطريقة غير مباشرة من خلال مشاركته في جماعة تمارس هوايته في الموسيقى وقد يلاحظ الأخصائي ذلك من خلال عرض خبرات هذا العضو أو تقديمه لأفكار جديدة في هذا المجال.

2- تعتبر عملية التفاعل الاجتماعي واستمراره بين الأعضاء -علية هامة وتهدف إلى تحقيق الإنسان لذاته من خلال الأدوار التي سوف يقوم بها نتيجة مكانته بالجماعة ولذلك ينضم الفرد للجماعة ويصبح عضواً فيها بحثاً عن المناخ المناسب للتفاعل الإنساني والاجتماعي بحيث يشعر بأنه عامل مؤثر مع الآخرين في إطار منظم ومحدد في المجتمع.

3- يحتاج الإنسان في حياته إلى أن تكون له روابط اجتماعية مع الآخرين سواء من أجل القيام بعمل معين أو من أجل تحقيق الإشباع التي يبحث عنها الإنسان، فالفرد لا يعرف مكانته إلا من خلال الآخرين الذي يرتبط بهم في مجال النشاط والعمل والعلاقات الاجتماعية المختلفة.

ولذلك نجد أن الجوانب الاجتماعية في حياة الأفراد قد تكون دافعاً إلى تكوين الجماعة والاستمرار فيها بل أنها قد تكون مدخلاً مناسباً لدراسة الجماعة والتعرف على عوامل الجذب أو النفور داخلها وكذلك اكتشاف مشكلاتها وكيفية التدخل المهني لمواجهتها.

الاتجاه الثالث: الاتجاه البيئي في بناء العضوية:

قد يري البعض أن الجوانب البيئية لا تؤدي إلى تكوين الجماعات في مجالات الخدمة الاجتماعية المعتادة والتي يعمل بها الأخصائي الاجتماعي، ويجب على المهتمين بطريقة خدمة الجماعة أن يهتموا بالتغيرات البيئية والتي أصبحت دافعاً واضحاً لتكوين الجماعات.

اهمية الاهتمام بالاتجاهات البيئية في بناء العضوية:

1- تتضمن البيئة كافة الجوانب المادية واللامادية التي يرتبط بها الإنسان ويعيش في إطارها ويعمل من أجل تطويرها، بما يساعد علي تكوين الجماعات في المجال البيئي.

2- اهتمام المجتمعات المحلية والقومية والعالمية بالبيئة ومشكلاتها وتطوراته المختلفة، حيث أصبحت من المجالات التي لها دراسات متخصصة ومنظمات متميزة وتعمل في إطارها وبالتالي تتكون تلك الجماعات بدافع محاولة معالجة المشكلات البيئية السائدة بالمجتمعات. وقد يهتم بعض الأفراد في بيئة معينة بمشكلة بيئية كالنظافة أو التلوث بناء علي ذلك تتكون الجماعة بهدف التعامل مع الجوانب البيئية ونجد في معظم المؤسسات التعليمية والاجتماعية أن هناك جماعات خاصة بخدمة البيئة والعمل علي تحسينها وتنميتها.

3- تنتشر الجماعات التلقائية في البيئات المختلفة، ولاسيما البيئات الشعبية أو الهامشية أو الريفية وبالتالي يهتم الأخصائي الاجتماعي بتلك الجماعات سواء أنها تتميز بخصائص معينة أو أن أهدافها تختلف عن أهداف الجماعات الأخرى، والجماعات التلقائية أصبحت نوعاً هاماً من الجماعات التي يعمل معها الأخصائي الاجتماعي، ومن أمثلة تلك الجماعات التي تتكون في البيئة الطبيعية (جماعة الجيرة، جماعة أطفال، الشوارع، جماعة العاملین بالورش الحرفية، جماعة النواصي في البيئة الشعبية).

الاتجاه الرابع: الاتجاه الاقتصادي في بناء العضوية:

تعتبر الاتجاهات الاقتصادية من الاتجاهات المؤثرة في تكوين الجماعات المعاصرة أي أن بعض الأفراد يبحثون عن المجالات التي تساهم في أكسابهم مهارات يستخدمونها في زيادة الإنتاج والحصول علي الدخل المناسب وكذلك هناك جماعات تتكون بهدف القيام بمشروعات اقتصادية يطلق عليها البعض المشروعات الإنتاجية أو مشروعات الجماعات الصغيرة. ونلاحظ أن هذه انجماعات لها ضرورة في المجتمع لأنها تواجه مشكلات أساسية مثل البطالة وانخفاض الدخل الفردي والانفتاح علي مجالات إنتاجية واقتصادية حديثة تتطلبها التنمية علي أختلاف أنواعها الاقتصادية والاجتماعية.

والأتجاه نحو تكوين الجماعات قد لا يكون موجه من جانب معين كالتوجه
السيكولوجي بالنسبة لوجهة نظر الأفراد.

وتفيد دراسة تلك الاتجاهات في فهم الجماعات ودوافع انضمام الأفراد إليها
وكذلك الأسباب الرئيسية الدافعة لمشكلات الأفراد والجماعات كما أنها قد تفيد في
مساعدة الأخصائي في وضع خطة للتدخل المهني عندما يسعى لمساعدة تلك
الجماعات في تحقيق أهدافها وتحقيق طريقة العمل مع الجماعات التي تركز في
نمو الأعضاء والجماعة وأيضاً تغيير المجتمع.

وهذا ما يؤكد عليه " هارلي تريكر H. Treker " في تعريفه لخدمة الجماعة
علي أنها طريقة بواسطتها تساعد الأفراد في أنواع متعددة من الجماعات بمساعدة
أخصائي الجماعة في توجيه تفاعلهم من خلال أنشطة البرنامج لكي يرتبطوا
بالبعض ويكتسبوا خبرات وفرص النمو بما يتوافق مع حاجاتهم وقدراتهم من
أجل تحقيق نمو الفرد والمجتمع المحلي لأقصى درجة يمكن الوصول إليها.

خامساً: مصادر العضوية في طريقة خدمة الجماعة:

تهتم المؤسسات بتكوين الجماعات خاصة تلك المؤسسات التي تعتمد علي
الجماعة كوحدة عمل أساسية للعمل مثل الأندية ومراكز الشباب ومؤسسات
الرعاية الاجتماعية للأحداث المنحرفين وغيرها ووضعت كل مؤسسة النظام الذي
يتناسب مع وظيفتها والأطوار العام الذي تعمل من خلاله من حيث تكوين الجماعات
وعضويتها الأساسية وتبين من خلال التعرف علي تلك المؤسسات ودراسة اللائحة
التي تنظم عملها أن أهم الاتجاهات الخاصة بتكوين الجماعات وعضويتها علي
النحو التالي:

الاتجاه الأول (الاتجاه المؤسسي):

يرتبط بتكوين الجماعات طبقاً لشروط أساسية للمؤسسة وطبيعة ومجال عملها
فقد تكون شروط المؤسسة تتعلق بمرحلة عمرية معينة، ارتباط خصائص
الأعضاء بوظيفة المؤسسة فالمؤسسة التي تعمل في مجال الأحداث المنحرفين
تختلف عن المؤسسة التي تعمل في مجال المعوقين عقلياً وبالتالي ترتبط شروط
تكوين الجماعات وعضويتها بشروط المؤسسة ومجال عملها.

الاتجاه الثاني (الاتجاه الفردي):

القائم علي الأنجاز الفردي للهدف ويظهر ذلك بوضوح في جماعات الهوايات، والمهارات الفردية، خلال الجماعة كالتمثيل، وجميعها أنشطة فردية تعتمد علي الفرد ذاته ويختلف توجيه الأخصائي أو القائد من حيث أن الفرد عضو في الجماعة.

بالأضافة إلي أن هذا الأنجاز يعمل علي تنمية شخصية العضو من كافة الجوانب الذي يؤثر بالتالي في نمو الجماعة.

ساسا: اساليب بناء العضوية في الجماعات الصغيرة في طريقة خدمة الجماعة:

تستخدم المؤسسات علي أختلاف أنواعها متعددة لتكوين العضوية في الجماعات وأرتبطت هذه الأساليب بوظيفة المؤسسات خاصة فيما يتعلق بالأهداف التي تسعى لتحقيقها.

وسنتعرض فيما يلي لأهمية تلك الأساليب والجوانب السلبية والإيجابية التي بها وأهمية المستحدثات التي يمكن ملاحظتها في تكوين الجماعات وعضويتها بالمؤسسات المختلفة.

الاسلوب الاول: التكوين الاختياري :

وفي إطار هذا الأسلوب يتقدم الفرد بالرغبة في الانضمام إلي جماعة من الجماعات التي تتيح تلك العضوية والتي لا تشترط أي شروط في الانضمام إليها سواء توفر الرغبة الشخصية في إطار النظام العام للمؤسسات التي تتكون بداخلها تلك الجماعات، ومن أهم المؤسسات التي تستخدم الأسلوب التلقائي في تكوين الجماعات ما يلي:

- 1- مؤسسات مراكز رعاية الشباب.
- 2- الأندية الثقافية الاجتماعية التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية.
- 3- الأندية الاجتماعية العامة.
- 4- الأسر الجامعية بالجامعات المختلفة.
- 5- جماعات النشاط المدرسي.
- 6- جماعات خدمة البيئة والتطوع لخدمة المجتمع.
- 7- جماعات الجمعيات والمنظمات غير الحكومية.

مساويء الأسلوب الاختياري:

- 1- هناك مساويء متعددة تتعلق بالأسلوب الاختياري عند تكوين الجماعات مما يؤدي إلى وجود صراعات بين الأعضاء والجماعة.
- 2- رغبة الأعضاء الواضحة في الانضمام لبعض الجماعات وعدم الرغبة في الجماعات الأخرى مما قد يؤدي إلى عدم الأتزان في عضوية الجماعات.
- 3- توفر العوامل المؤثرة في رغبات الأعضاء بشكل موقفي أو وقتي غير مستمر مما يؤثر في الحياة الاجتماعية خلال المراحل التالية
- 4- تركيز الأعضاء خلال عضويتهم على أشباع رغباتهم وحاجاتهم فقط دون الاهتمام بأهداف المؤسسة والمجتمع لأن تلك الرغبات هي الدافع لانضمامهم.
- 5- عدم ملائمة الأسلوب الاختياري مع وظيفة المؤسسة التي تتضمن الأهداف والشروط مما قد يؤدي إلى عدم استخدام المؤسسات لهذا الأسلوب مثل المعسكرات التدريبية، مؤسسات الأحداث المنحرفين، المدرسة (جماعات الفصول) وغيرها من المؤسسات.

المراحل الأساسية لتطبيق الأسلوب الاختياري:

تتبع مراحل أساسية ومحددة عند استخدام الأسلوب الاختياري في تكوين الجماعات حتي يمكن الاستفادة منه في إطار تلك المؤسسات ينضم الأفراد للجماعات دون إجبار أو إرغام بأسلوب معين، ولذلك يمكن أن تبين في هؤلاء الأعضاء الارتياح النفسي والشعور بالرضا والبحث عن تحقيق الرغبات والميول الذاتية بجانب تحقيق أهداف اجتماعية أخرى.

الأسلوب الثاني: تكوين الجماعات الإجبارية

وفي إطار هذا الأسلوب يؤدي الفرد في جماعة من الجماعات في إطار النظام العام للمؤسسات التي تتكون بداخلها تلك الجماعات.

ومن أهم المؤسسات التي تعتمد على الأسلوب الإجباري في العضوية:

- مؤسسات رعاية الأحداث.

- السجون.

- جماعات الفصول المدرسية.

مساوي الأسلوب الإجباري:

هناك مساوي متعددة بالأسلوب الإجباري عند تكوين الجماعات، ومن أهم مساوي هذا الأسلوب ما يلي:

- 1- عدم ارتباط الرغبات والحاجات الحقيقية للأعضاء بأهداف الجماعة مما يؤدي إلى وجود صراعات بين الأعضاء والجماعة.
- 2- عدم ملائمة الأسلوب الإجباري مع الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها الأخصائي.

3- يتعارض الأسلوب الإجباري إلى حد ما مع بعض المبادئ المهنية التي تستخدمها طريقة العمل مع الجماعات منها مبدأ الديمقراطية وحق تقرير المصير.

المراحل الأساسية لتطبيق الأسلوب الإجباري:

ترتبط المراحل الأساسية باستخدام الأسلوب الإجباري بإطار عام يشمل شرط ووظيفة المؤسسة ولذلك يمكن أن يتبين في هؤلاء الأعضاء عدم الارتياح النفسي أو الشعور بالرضا ومحاولة للبحث عن تحقيق الرغبات والميول الذاتية بجانب سعيهم لتحقيق أهداف ذاتية تتعارض إلى حد ما مع المؤسسة المنضم إليها العضو.

ومن المزايا الأساسية في استخدام الأسلوب الاختياري في عضوية الجماعة ما يلي:

- 1- التأكد من الارتباط بين أهداف الجماعة وأهداف الأفراد الذين يرغبون في الانضمام لتلك الجماعات.
- 2- الأحساس بالرضا والارتياح النفسي والقبول الذاتي والاجتماعي للتعبير عن الرغبة الحقيقية في الانضمام للجماعة.
- 3- المشاركة الإيجابية الواعية للحياة الاجتماعية من كافة الجوانب بناء على ارتباط ما تقدمه الجماعة وما يمارسه الأعضاء وبرغبات وحاجات الأعضاء.
- 4- الأسلوب الاختياري يؤكد حقيقة انتماء الأعضاء وأرتباطهم بالحياة الاجتماعية من كافة جوانبها في إطار محددات الحياة الاجتماعية ومتطلباتها.
- 5- يوفر الأسلوب الاختياري الوقت والجهد وكافة الإجراءات التي يمكن أن تبذل في حالة اتباع الأسلوب الإجباري حيث يتطلب الأمر ضرورة دراسة رغبات وحاجات الأعضاء والعمل على إيجاد العلاقة بينهما وبين أهداف

الجماعة والسعي إلى تكوين مواقف معينة تهدف إلى تأكيد الأئتمانية المطلوبة في الحياة الجماعية.

ويمكن الاستفادة من تطبيق الأسلوب الاختياري عند تكوين الجماعات الصغيرة مثل جماعات النشاط المدرسي وجماعات الهوايات وجماعات خدمة البيئة بالمراكز الاجتماعية وغيرها.

سابعاً: المشكلات التي تواجه العضوية وكيفية مواجهتها:

1- المشكلات النفسية:

تعتبر المشكلات النفسية من المشكلات الأساسية التي تواجه حياة الإنسان في تحقيق أهدافه كما أنها ترتبط مع باقي المشكلات الأخرى وتكوين الاضطرابات أو الأمراض النفسية التي ازدادت في العصر الحالي كالاكتئاب أو الأمان، الوسواس القهري وغيرها.

وقد يحتاج الإنسان في المقام الأول إلى أن يشعر أن هناك إنسان آخر يرتبط به ويشترك معه في مواقفه وتستطيع الجماعات أن تحقق تكوين وتقوية وتأکید احترام الذات Self esteem من خلال عضوية الجماعات يستطيع الفرد أن يقوم ببعض الأدوار ويحصل على المكانات المناسبة مما يدعم ذاته ويقويه في المجالات التي يشترك فيها.

ب- المشكلات الاجتماعية:

يعتبر الإنسان كائن اجتماعي بالطبع وبالتالي فهو لا ينمو في جماعات إنسانية وقد يواجه العديد من المعوقات التي تشكل مشكلات معينة في حياة الإنسان ويطلق عليها مشكلات إنسانية أو مشكلات اجتماعية تختلف تلك المشكلات فيما بينها للأسباب الآتية:

1- تختلف عملية التنشئة في العوامل المؤثرة فيها من شخص لآخر وبالتالي تصبح المكونات الأساسية لعملية التطبيع الاجتماعي في حياة الإنسان وبالتالي تصبح وسائل المعاملات الإنسانية مختلفة من شخص لشخص آخر بل وأن القيم التي تحرص جماعة معينة مثل جماعة الأسرة على إكسابها للأعضاء الذين ينتمون إليها قد لا تحرص عليها أسرة أخرى، وهنا تختلف المشكلات التي يواجهها الأفراد.

2- تختلف البيئات التي يعيش فيها الإنسان وقد تعددت بصورة واضحة نتيجة تعدد العوامل المؤثرة في الحياة الإنسانية وكذلك التطورات التي تمر بها المجتمعات وما تتضمنه من متغيرات اقتصادية واجتماعية وصحية وسياسية لها آثار واضحة.

فهناك البيئات الريفية، الحضرية، الحضرية المتخلفة، الصناعية الشعبية، الهامشية، العشوائية، المجتمعات الجديدة وغيرها وبالتالي قد ينتقل إنسان من مجتمع لآخر ولا يستطيع التكيف مع المجتمع الجديد فقد يواجه بمشكلات يمكن مواجهتها عن طريق الجماعات الإنسانية والعمل معها وزيادة فاعليتها.

3- تختلف المشكلات اختلافاً واضحاً بين بعضها البعض نتيجة عدم التدريب علي حل تلك المشكلات بطريقة لها فاعلية وتأثير واضح لأن لكل مشكلة أسلوب معين في المواجهة حيث أن ما يستخدم مع المشكلات التي تتعلق بالعلاقات الاجتماعية يختلف عن الأساليب التي تستخدم مع المشكلات التي تتعلق بالقيام بالأدوار الاجتماعية أو ما يتعلق بمشكلات القيادة.

4- ترتبط المشكلات الاجتماعية بالعوامل المختلفة المؤثرة في حياة الإنسان سواء للعوامل السيكولوجية، العوامل البيولوجية، العوامل الاقتصادية بل أصبحت العوامل البيئية سواء المادية أو المعنوية من المؤثرات الهامة في سلوك راجتماعات الإنسان ولذلك عندما يسعى الإنسان إلي مواجهة تلك المشكلات فإنه يبحث عن التدعيمات المناسبة التي توجه سلوكه وتدعم ما يقوم به من أداء اجتماعي لمواجهة تلك المشكلات.

ج - المشكلات الاقتصادية:

أصبحت المشكلات الاقتصادية من المشكلات الهامة في حياة الإنسان حيث أن ما يعانيه الإنسان من نقص في موارده الاقتصادية وعدم قيامه بأعمال ومشروعات تزيد من دخله قد تسبب في معاناته من مشكلات متعددة تواجهه. ولم تهتم الجماعات في بداية استخدامها وممارسة طبيعة العمل مع الجماعات بهذه الجوانب لأن الاتجاه الأساسي كان نحو شغل وقت الفراغ وإحداث التغيير الثقافي في المجتمع نتيجة الثورة الصناعية وما ينتج عنها من مشكلات ترتبط بجوانب ثقافية واجتماعية واضحة.

وأصبحت الجماعات الآن أداة أساسية لتحقيق أهداف متعددة مرتبطة بحياة الإنسان من بينها الأهداف الاقتصادية فهناك ما يسمى بجماعات المشروعات الإنتاجية الصغيرة، جماعات المشروعات الجماعية وجماعات المهارات الحرفية المنتشرة في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية، ومن الواضح أن الهدف الأساسي لهذه الجماعات هو تحقيق التنمية الاقتصادية من جانب تزويد الأفراد والجماعات بالمهارات الحرفية، المهنية، الاقتصادية والقيام ببرامج إنتاجية حقيقية تواجه بها المجتمعات مشكلات البطالة وتحقق للإنسان أفضل استخدام لموارده وطاقاته الإنسانية والفكرية ومهاراته المهنية التي يجد لها مجالاً وسوقاً للعمل والإنتاج.

تدريبات حول اهم موضوعات الفصل الرابع

اولاً: ما اهم الاجراءات المرتبطة بالتنظيم وفريق العمل عند تكوين الجماعات؟

ثانياً: ما اهم الاتجاهات التي يمكن الاستعانة بها في بناء عضوية الجماعة؟

ثالثاً: ناقش جدول تحليل العضوية:

رقم	المصدر	الأسلوب	المشكلات
1	المؤسسة	الإجباري	الاقتصادية
2	الأفراد	الاختياري	الاجتماعية
3	المؤسسة	الإجباري	النفسية
4	الخبراء	الأسلوب المشترك إجباري + اختياري	الاجتماعية

1- ما هي العلاقة بين المصدر والأسلوب والمشكلات الناتجة؟

2- ما هي أفضل المصادر لتنمية العضوية وأسباب اختيارها ؟

رابعاً: ما هي اهم المناهج التي يجب اتباعها عند تكوين الجماعات ؟ يجب ترتيبها تنازلياً

خامساً: ما افضل وسائل التعبير واهدافها مع وضع اهم المجالات التي تستخدم فيها مع ذكر امثلة ميدانية ؟

الفصل الخامس

ديناميكية الجماعات الصغيرة

مقدمة.

أولاً: مفهوم الديناميكية.

ثانياً: أهمية دراسة ديناميكية الجماعات الصغيرة.

ثالثاً: القوى والعوامل المؤثرة في ديناميكية الجماعات الصغيرة.

رابعاً: أنواع الديناميكية.

خامساً: كيفية دراسة الديناميكية.

سادساً: تدريبات عملية حول الديناميكية.

مقدمة:

يعتبر موضوع الديناميكية من الموضوعات الهامة في العلوم الإنسانية خاصة علم النفس وعلم الاجتماع وعلم الإدارة.

وتهتم طريقة خدمة الجماعة بالديناميكية وأثرها في العمل مع الجماعات الصغيرة، نظراً لأهمية ذلك بالنسبة للأخصائي الاجتماعي الذي يجب أن يدرس حياة الجماعة ونموها خلال المراحل المختلفة ويتعرف على العوامل المؤثرة في الديناميكية لكي يتعامل معها من خلال خطة التدخل المهني بناء على ما يرتبط بمفهوم الديناميكية الذي أوضحه العالم الألماني كيريت ليفيت Levin حيث أوضح أن النظرية يجب أن ترتبط بالتطبيق العلمي والميداني فيما يتعلق بالموضوعات الخاصة بالديناميكية في الجماعات الصغيرة وأنشأ ليفين مركزاً للبحوث الديناميكية في معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا عام 1945.

ومع تطور الدراسات العلمية في مجالات ديناميكية الجماعات الصغيرة كان التركيز الأكبر هو الارتباط بين التحليل النظري والممارسة والتجربة الميدانية من أجل التعرف على المتغيرات التي تواجه الجماعات الصغيرة ومن ثم يمكن أدراك المؤثرات وتزجيئها في الاتجاهات السليمة. وتشير جيزلا كونبكا Cizela Konopka إلى أهمية دراسة أخصائي الجماعة لديناميكية التي تعني بها: محصلة تفاعلات الجماعة ونموها والتغيرات التي تظهر في حياتها وتوضح جيزلا كونبكا بعض الأمثلة لتأثير الجماعة للديناميكية الذي تعني بها: محصلة تفاعلات الجماعة ونموها والتغيرات التي تظهر في حياتها وتوضح جيزلا كونبكا بعض الأمثلة لتأثير الجماعة في الأفراد من خلال التفاعلات الديناميكية كما يلي: (1)

- 1- تأثير الجماعة على الأعضاء الذين يعانون صعوبة في التكيف كالعنصر الصامت الذي يخرج عن صمته من خلال التفاعل الجماعي.
- 2- تلعب الجماعة دوراً في إعطاء العضو الفرصة اللازمة للأستراك في علاقات اجتماعية طبيعية.

(1) ماهر محمود عمر: سيكولوجية العلاقات الاجتماعية، الأسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1992،

3- مساندة الجماعة للعضو وبدء تكوين فكرة جديدة عن نفسه.

4- توحد عضو مع عضو آخر وبالتالي تمكن العضو من التعبير عن نفسه وتبين لنا مما سبق أن الديناميكية تؤثر في التفاعلات والعلاقات الاجتماعية وتوجهها من حالة إلى حالة أخرى جديدة وعلينا أن نلاحظ أن القوي المؤثرة في الديناميكية تنقسم إلى ما يلي:

القوي الديناميكية المؤدية إلى تفكك الجماعة وزيادة التوتر الجماعي والصراعات المستمرة مما يؤدي إلى عدم تحقيق الأهداف المرغوبة.

أولاً: مفهوم الديناميكية:

هناك عدة تعاريف توضح لنا المفهوم الأساسي للديناميكية وأن كانت هناك اتجاهات علمية معينة في تحديد هذا المفهوم مثل التركيز على الجوانب السيكولوجية أو الاجتماعية.

وقد عرف (شوارتز وستون 1981 Shwartz & Stone) ديناميكية الجماعة على أنها القوي المتفاعلة داخل الجماعات والتي تنظم وتدير العمل فيها من أجل تحقيق أهدافها. كما يستخدم "جينجيز Jenjens" هذا المفهوم ليشير إلى عمليات الجماعة وأدوار الأعضاء التي يمارسونها. وهناك محاولة لتوضيح مفهوم ديناميات الجماعة حيث ذكر "كارتريت وزاندر Cartright & Zander" استعمالات ثلاثة للديناميكية شائعة بين المشتغلين في علم النفس الاجتماعي هي:

1- تدل ديناميكية الجماعة على أيديولوجية معينة تتعلق بطرق تنظيم وإدارة الجماعات حيث تؤكد هذه الأيديولوجية على أهمية القيادة الديمقراطية ومشاركة الأعضاء في اتخاذ القرارات وأستفادة كل من الأفراد والمجتمع الذي يعيشون فيه مما يثمره الأنشطة المتعاونة بين كل جماعة منها.

2- تدل الديناميكية الجماعية على مجموعة من الأساليب الفنية المستخدمة في البرامج التدريبية التي تستهدف تنمية التفاعلات الاجتماعية بين أعضاء الجماعة الواحدة وتدعيم التواصل الجيد بينهم من التوصل إلى وحدة الفكر بداخلها وإمكانية اتخاذ القرار الجماعي عن أقتناع تام ومن هذه الأساليب الفنية المستخدمة تمثيل الدور، الملاحظة، المقابلات الحرة، استخدام الأسئلة بأنواعها، والتعليقات والتعبير عليها.

3- تدل ديناميكية الجماعة علي ميدان أستيلاعي يستهدف تحصيل المعرفة حول طبيعة الجماعات المختلفة وقوانين نشأتها وتكوينها وتطورها وتتميتها وأساليب العلاقات الاجتماعية المتداخلة بين أعضائها من جهة وبينها كوحدة لها مكان مستقل وبين غيرها من مؤسسات المجتمع.

ويري البعض مثل " بوجاردس Bogards " أن الجماعة تتميز بصفة هامة في حياتها هي الديناميكية.

وتعني ديناميكية الجماعة القوي الاجتماعية والسيكولوجية التي تؤثر في العلاقات داخل الجماعة وبالتالي القوي التي تؤثر في سلوك الجماعة كجماعة فتعمل علي جمود الجماعة أو تطورها الذي قد يكون تقدماً أحياناً وتقهقراً أحياناً أخرى. (1)

ويتضح لنا من خلال التعريف السابق أن الهدف الأساسي من دراسة الديناميكية وتحليلها هي معرفة الدوافع والقوي والمؤثرات المختلفة في العلاقات والتفاعلات مما يساهم في أدراك الأخصائي الاجتماعي لطبيعة التفاعل داخل الجماعة وأتجاهاته والعمل علي أحداث التغيير المرغوب فيه في الجماعة وأعضائها وبالتالي يؤثر ذلك تحقيق تغيير المجتمع. ويمكن أن نحدد تعريفاً لديناميكية الجماعة وكذلك المفهوم المهني الذي يرتبط به كما يلي:

ديناميكية الجماعة هي جميع المؤثرات المتفاعلة مع بعضها سواء أكانت داخلية أم خارجية التي تؤثر علي ما يقوم به الأعضاء من أدوار وسلوك وما يرتبط بها من علاقات متبادلة خلال المواقف الاجتماعية من أجل تحقيق أهداف الجماعة ويمكن أن نحدد هذا التعريف إجرائياً حتي يتحدد أمامنا مفهوم ديناميكية الجماعة كما يلي:

1- ديناميكية الجماعة هي تفاعل عناصر الحياة الاجتماعية الأعضاء، وأخصائي جماعة، والبرنامج وما ينتج عن هذا التفاعل من قوي ومؤثرات سيكولوجية واجتماعية.

(1) د. محمد شمس الدين أحمد: العمل مع الجماعات في محيط للخدمة الاجتماعية، القاهرة، مطبعة يوم المستشفيات، 1986، ص: 130.

2- يرتبط التفاعل الديناميكي بالمواقف الاجتماعية التي تمر بها الجماعة خلال الحياة الجماعية أي أن كل موقف يتسم بديناميكية مميزة يمكن تحديدها والتعرف عليها.

3- توضح الديناميكية ما يقوم به الأعضاء من أدوار وما يؤديه كل عضو من سلوكيات معينة وما يتكون من علاقات واضحة خلال التفاعل الديناميكي.

4- ترتبط الديناميكية بأهداف الجماعة التي تسعى إليها وقد توضح الديناميكية مدى التماسك الاجتماعي داخل الجماعة أو التفكك والصراعات التي تكونت بداخلها.

5- الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل مع الجماعة هو الشخص المهني الذي تم إعداده لتوجيه الديناميكية نحو التماسك والمواقف البناءة مستخدماً مبادئ ومهارات وخبراته من خلال خطة واضحة للتدخل المهني عند العمل مع الجماعة.

ثانياً: أهمية دراسة ديناميكية الجماعات الصغيرة:

يمكن أن نوضح الأهمية الخاصة بدراسة ديناميكية الجماعة في طريقة العمل مع الجماعات من الجوانب التالية:

1- تؤدي دراسة ديناميكية الجماعة إلى تحديد المناخ الاجتماعي الذي تتميز به الجماعة التي يعمل معها الأخصائي الاجتماعي من حيث التماسك أو التفكك حتي يستطيع أن يحدد طبيعة التدخل المهني الذي يجب أن يمارسه مع الجماعة.

2- تتضح أهمية دراسة الديناميكية بالنسبة للأخصائي الاجتماعي الذي يعمل مع الجماعة من خلال متابعة عمليتي النمو والتغيير التي تحدث في الجماعة حيث أنه لا يمكن الوقوف عليها وتحديدًا بدقة دون دراسة وتحليل الديناميكية التي توضح تلك الجوانب حيث أنه من خلال الديناميكية نتعرف علي العمليات الاجتماعية الإيجابية التي تعبر عن التعاون التنافسي البناء والتنافس، المشاركة، وكذلك يمكن أن نتعرف علي مدى تكوين العشيرات وتأثيرها في الحياة الجماعية والعمل علي استخدامها بطريقة بناءة في تحقيق التماسك الاجتماعي للجماعة.

3- يستطيع الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل مع الجماعة أن يحدد الأعضاء الذي يحتاجون للمساعدة سواء داخل الجماعة أو خارجها ومن أمثلة هؤلاء الأعضاء ما يلي:

أ- **العضو المنطوي:** الذي يحتاج إلى معرفة أسباب الأنطواء ومساعدته بالتشجيع واستخدام قدراته وتكوين علاقة مهنية ودية معه والعمل على إيجاد مواقف تسمح باندماجه في الجماعة أو مساعدته خارج اجتماعات الجماعة لأنه قد يعاني من صعوبات سيكولوجية أو اضطرابات قد تحتاج العمل معه خارج الجماعة والاستعانة بالمتخصصين في مجالات أخرى.

ب- **العضو العدواني:** الذي قد يعبر عن العدوانية بصورة حركية جسمية أو لفظية باستخدام تعبيرات الوجه، وقد لا تتضح تلك العدوانية إلا من خلال التفاعل الديناميكي للأعضاء خلال الحياة الجماعية مما يجعل الأخصائي يسعى إلى التدخل في مواقف معينة لتوجيه سلوك العضو وأن يتعرف ويدرس دوافع هذا السلوك العدواني الذي قد يكون له تأثيراً سلبياً مع استمراره في الحياة الجماعية.

ج- **القائد المسيطر على الأعضاء والجماعة** وتعتبر القيادة من المؤثرات الهامة في ديناميكية الجماعة حيث أن القيادة الديكتاتورية تبحث عن السلطة فقط وتحقيق الرغبات الذاتية للقائد دون النظر إلى حاجات الآخرين وعندما يكشف الأخصائي الاجتماعي هذا العامل المؤثر في الديناميكية فإنه يتدخل من أجل مساعدة القادة المسيطرين على التغيير وتحول أسلوب قيادتهم نحو البناء وتحقيق أهداف مرغوبة من الجماعة والمؤسسة والمجتمع.

د- **الأعضاء الذين يتحملون مسئوليات وظيفية داخل الجماعة**، وتأثير ذلك على الديناميكية: هناك أعضاء يتحملون مسئوليات أساسية في الحياة الجماعية سواء عن طريق الانتخابات التي تجريها الجماعة طبقاً لنظام العمل فيها أو تمثيلاً مع لائحة المؤسسة التي تكونت بداخلها المؤسسة كذلك هناك بعض المسئوليات التي تقوم الجماعة بتكليف الأعضاء بها مثل تكليف العضو (ص) بالاتصال بمجلس الحي للمشاركة في مشروعات خدمة البيئة.

وفي هذا المجال من الضروري عند دراسة الديناميكية التعرف على تأثير هؤلاء الأعضاء ومسئولياتهم في طبيعة التفاعل الديناميكي ومدى إسهامهم في

تحقيق النمو المرغوب فيه وبالتالي كان لابد للأخصائي الاجتماعي مساعدة هؤلاء الأعضاء للقيام بوظائفهم ومسئولياتهم كما يجب كذلك العمل علي مساعدتهم في إزالة الصعوبات التي تواجههم حتي يتحقق الهدف من مشاركتهم في الحياة الجماعية سواء من جهة العضو أو الجماعة التي ينتمي إليها.

وفي هذا المجال عند دراسة الديناميكية يمكن أن يحدد الأخصائي أهم جوانب المساعدة هلي من حيث توضيح طبيعة الوظيفة والمسئوليات التي يقوم بها العضو؟ أو من حيث تدعيم العلاقات بين العضو الذي يقوم بالمسئولية وباقي أعضاء الجماعة بل أن الأخصائي الاجتماعي يستطيع أيضاً أن يكتشف القدرات والامكانيات التي يتميز بها الأعضاء ومساعدتهم في القيام بالمسئوليات التي تتطلب منهم وهناك العديد من مواقف المساعدة التي يجب أن يقوم فيها الأخصائي الاجتماعي بتحديد طبيعة عملية المساعدة فيها لأن تلك المواقف يمكن أن تؤثر في ديناميكية الجماعة تأثيراً سلبياً في حالة عدم توجيه تلك المواقف ومن أمثلة تلك المواقف مدي قبول العضو الجديد في الجماعة أو رفض المواقف المتعلقة بالعلاقة المهنية بين الأخصائي والأعضاء ومحاولة البعض تحويلها إلي علاقة شخصية وبالتالي تبتعد عن تحقيق الأهداف المرغوبة.

5- تهدف دراسة الديناميكية إلي تحديد وتوضيح الأخصائي الاجتماعي لشبكة العلاقات الاجتماعية من كافة الجوانب وتعتبر شبكة العلاقات للجماعات الصغيرة من الموضوعات التي لها أهمية عند دراسة الديناميكية من كافة جوانبها، ومن حيث معرفة أنواع العلاقات داخل الجماعة سواء كانت ثنائية أو ثلاثية وغيرها التعرف علي العضو الذي ينظر إليه الأعضاء كنجم للجماعة أو العضو الذي لا يرغب فيه الأعضاء ولا يري فيه الأعضاء ضرورة لوجوده وبالتالي تسعى الجماعة إلي طرده من خلال مواقف متعددة يمر بها العضو خلال الحياة الجماعية ويمكن من خلال شبكة العلاقة التي يتم تحديدها عند دراسة الديناميكية أن تحدد أيضاً التغيير الذي تحقق في إطار طبيعة ونمو العلاقات الاجتماعية لأعضاء الجماعة من خلال عمل الأخصائي الاجتماعي لفترة زمنية محددة.

6- يستفيد الأخصائي الاجتماعي من دراسة الديناميكية من حيث التعرف علي القيادات الطبيعية داخل الجماعة ومدي قدرتها علي التأثير في الحياة الجماعية

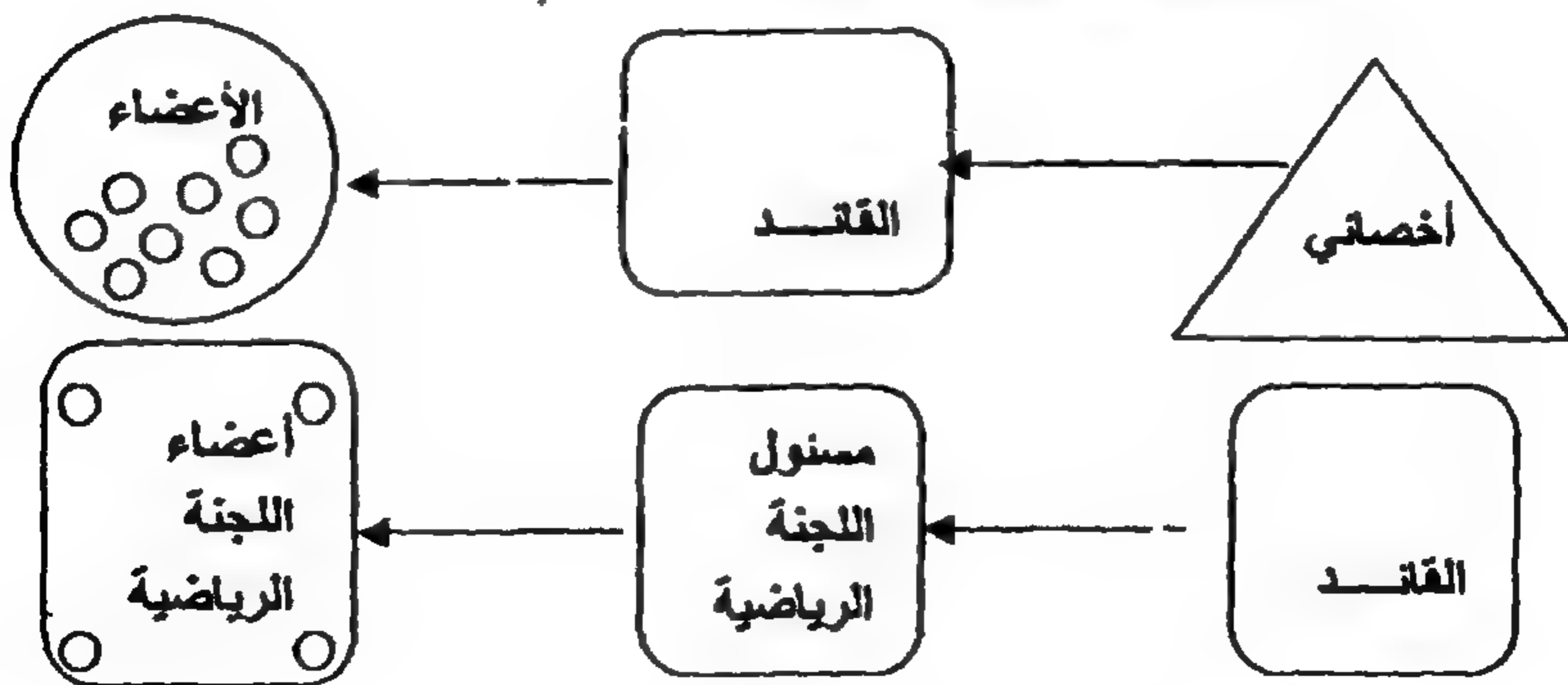
ومساعدتها للأعضاء من حيث مواجهة المواقف والمشكلات التي تواجه الجماعة وقدرات القيادات البناءة في تحقيق النمو المرغوب للحياة الجماعية.

وبالتالي يستطيع الأخصائي الاجتماعي أن يحدد جوانب المساعدة التي يجب أن يقدم لتلك القيادات كما أنه يكتشف القادة الطبيعيين الذين يتطلب الأمر ضرورة استخدام قدراتهم في مواقف متعددة.

7- يستفيد الأخصائي الاجتماعي من دراسة الديناميكية من حيث تحديد أنماط الاتصال داخل الجماعة سواء كانت رسمية أو غير رسمية وهذا يوضح أيضاً كيف أن هناك قرارات معينة لا تجد قبولاً داخل الجماعة لأن النمط الاتصالي فيها لا يتماشى مع طبيعة القرار، ويستطيع أخصائي الجماعة أن يساعد الأعضاء على قبول أنماط الاتصال من خلال معرفتهم بطبيعتها وتحديد أهمية استخدامها في مواقف حياة الجماعة المختلفة.

والإتصال بين أفراد الجماعة عند " شرام Chramm " هو بذل المجهودات الهادفة التي تؤدي تحقيق الجو الاجتماعي المشترك بين المصدر والمستقبل ويجب أن نوضح أن معنى الاتصال في اللاتينية عاماً أو مشتركاً. (1) ولذلك يسعى كل عضو إلى تحويل المعلومات أو المشاعر أو الأفكار والآراء التي يريد إرسالها إلى موضوع للرسالة يأخذ شكل معين يمكن إرساله للطرف الآخر. ويمكن أن نحدد بعض أشكال الاتصال الرسمية وغير الرسمية في الجماعة:

1- النمط الرسمي للاتصال



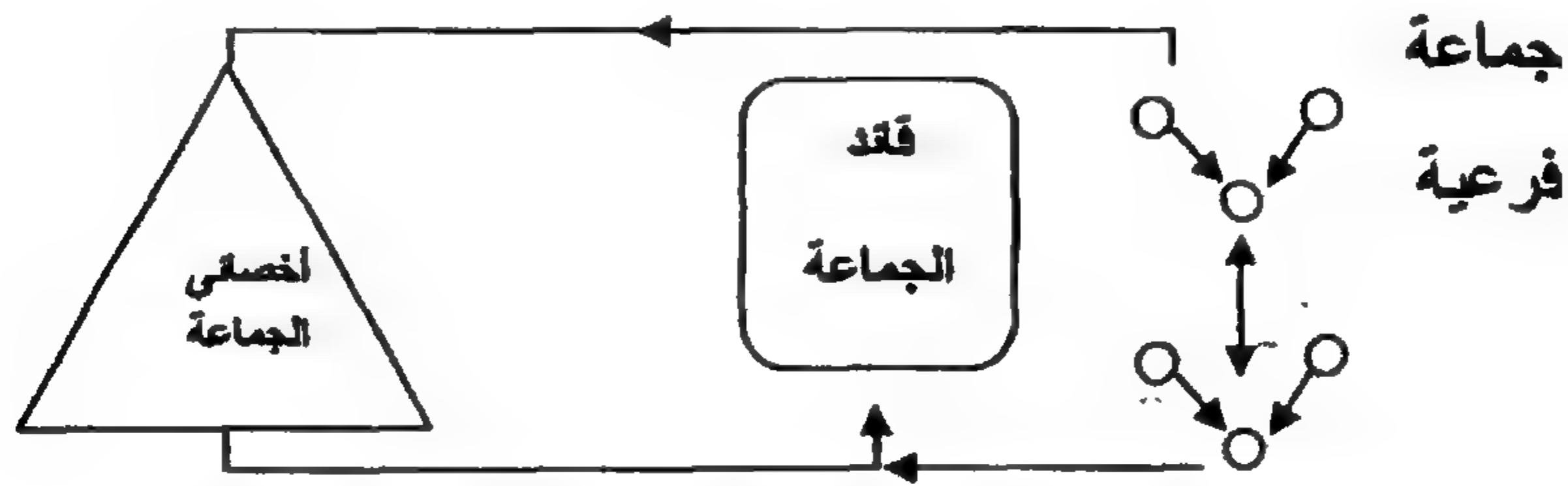
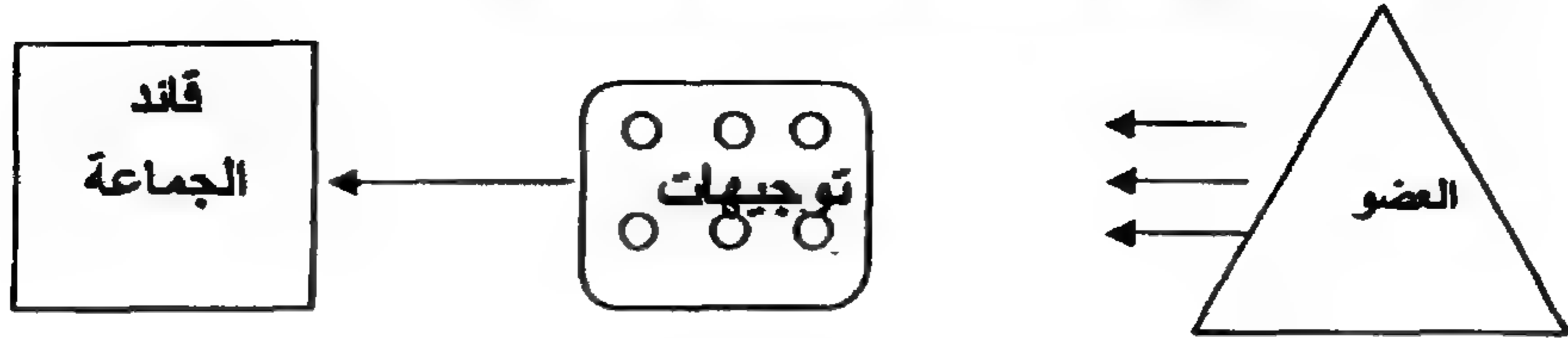
شكل (1) يوضح النمط الرسمي للاتصال

(1) Wilber, Schromn Ed , The Process and Effects Communication, University of Illinois, 1981,P: 150.

يتضح من الشكل السابق أن هناك قنوات اتصال محددة مسبقاً وواضحة ويجب الالتزام بها لأنها تنظم طبيعة الاتصال والعلاقات المرتبطة ولا بد أن يكون ذلك واضحاً ومعلناً لدى جميع أعضاء الجماعة منذ بداية العمل معها.

أما عن الأشكال الخاصة بأنماط الاتصال غير الرسمية من بينها ما يلي:

1- نمط اتصالي يوضح العلاقات بين الأعضاء والقائد



شكل رقم (3) يوضح العلاقات بين الأعضاء والقائد كنمط اتصالي

8- توضح الديناميكية للأخصائي الاجتماعي الذي يعمل مع الجماعات الأدوار الأساسية التي يقوم بها أعضاء الجماعة ومن حيث أن هذه الأدوار هي أدوار معروفة ومعلنة أم أنها أدوار غير رسمية لكنها تؤثر تأثيراً واضحاً في الحياة الجماعية سواء سلبياً أو إيجابياً وقد حاول " هيللي ديموك hedly G. Dimoch " أن يضع تصورات لأدوار الأعضاء التي يمكن تحديدها من خلال دراسة ديناميكية الجماعة كما يلي:

النوع الأول للأدوار : أدوار المهام وإنجاز الأعمال وتتضمن:

- تحديد المشاكل.
- الحصول على المعلومات.
- تقديم المعلومات والخبرات المرتبطة بها.
- طلب الآراء والمشورة .
- تقديم المقترحات
- السعي نحو العمل والإنجاز.

النوع الثاني للادوار : ادوار بناء الجماعة وتحقيق التماسك ومن اهم امثلتها:

- التعاون بين أعضاء الجماعة.
- المصالحة والاتفاق.
- الانسجام الاجتماعي.
- التوجيه والتيسير.
- التأييد والتدعيم للآخرين.
- التشجيع.
- المتابعة والتقويم.
- تنمية الأفكار والموارد.

النوع الثالث للادوار : الادوار الفردية الموقفية (الغير وظيفية):

- العضو الأنسحابي الذي لا يرغب المشاركة.
- العضو الذي يضع المعوقات أمام الأعضاء والجماعة.
- العضو المسيطر علي حياة الجماعة بصفة مستمرة.
- الباحث عن تحقيق إشباع حاجاته الذاتية فقط.

ومن الواضح من خلال دراسة ديناميكية الجماعة أن الأدوار الفردية والمفروضة علي الجماعة والغير وظيفية في حياة الجماعة لها تأثيراً سلبياً في الديناميكية وتتطلب التدخل المهني من أخصائي الجماعة من أجل توجيه هؤلاء الأعضاء ومساعدتهم علي القيام بالأدوار التي تحقق البناء الإيجابي للجماعة وتعمل علي الوقاية من حدوث المشكلات في الحياة الجماعية.

9- تفيد دراسة الديناميكية من حيث التعرف علي المشكلات التي قد تواجه الجماعة وترتبط بطبيعة العلاقات الاجتماعية التي تكونت بين الأعضاء خلال ممارسة أنشطة البرنامج وما يتعلق به من مواقف مختلفة.

ويمكن التعرف علي بعض المشكلات التي يمكن الوصول إليها من خلال دراسة ديناميكية كما يلي:

أ- دراسة مشكلة انتشار الشلل الاجتماعي أو الجماعات الفرعية داخل الجماعة وتأثيرها في الحياة الجماعية من حيث أنقسام الجماعة إلي جماعات فرعية مما يؤدي إلي تفكك الجماعة فيما بعد وعدم تحقيق التماسك الاجتماعي ومحاولة تلك الشلل السيطرة علي الأعضاء والجماعة.

ب- مشكلة قبول الأعضاء الجدد واندماجهم في الحياة الجماعية حيث أن هؤلاء الأعضاء قد لا يستطيعون أدراك كيفية الاستفادة من انضمامهم إلي الجماعة وكيف يواجهون مشكلاتهم مع بقية الأعضاء والجماعة وما هي

السمات التي يجب أن يتسمون بها حتي يجدوا مناخاً اجتماعياً سليماً لإمماجهم في الحياة الجماعية.

ج - مشكلة الصراعات بين القيادات داخل الجماعة ومن المعروف أن هناك قائد للجماعة وهو نابع من الأعضاء ويتم أنتخابه بواسطة الأعضاء كما أن هناك قيادات أخرى تقوم بمسئولية إدارة ورئاسة لجان النشاط ومجالات العمل داخل الجماعة.

ولذلك قد تاحدث صراعات بين هؤلاء للقادة مما يؤثر في اختيارات الأعضاء لمن ينوب عنهم أمام المؤسسة أو أمام الجماعات أو المؤسسات الأخرى. ويمكن التعرف علي طبيعة تلك المشكلات من خلال دراسة الديناميكية علي فترات زمنية متباعدة حتي يمكن التأكد من حدوث المشكلات ثم يعمل الأخصائي علي مواجهتها والعمل علي ارتباط القيادات بالحياة الجماعية السليمة ونلاحظ أن أخصائي الجماعة يستطيع أن يتعرف ويحدد العديد من المشكلات التي قد تواجه الجماعة مستخدماً في ذلك الوسائل الأساسية في دراسة الجماعات الصغيرة التي من بينها التقارير الدورية المقاييس السيسيومترية والملاحظة وغيرها من الوسائل.

10- تهدف دراسة الديناميكية إلي قيام الأخصائي بمساعدة الجماعة علي تعديل ما ترتبط به من أهداف ونظم مرتبطة بالجماعة وما تمارسه من أنشطة وما يواجهها من مواقف فقد تكون أهداف الجماعة غير متمشية مع الاحتياجات التي يتميز بها أعضاء تلك الجماعة كذلك نجد أن البرنامج قد لا يرتبط بالاحتياجات التي تم التعبير عنها خلال الاجتماعات بالجماعة. ونلاحظ أن تلك الأهداف والاحتياجات متطورة أي تواجه بالتغيرات من وقت لآخر ولذلك كان لابد من دراستها وشرح الجوانب الأساسية المتعلقة بها كذلك توضح النتائج التي يتوصل إليها الأخصائي من دراسة الديناميكية ووضع خطة التدخل المهني المناسبة لهذا المجال.

ويعتبر البرنامج هو المجال المناسب لتكوين العلاقات الاجتماعية ولذلك يمكن أن يؤثر البرنامج إيجابياً أو سلبياً في العلاقات داخل الجماعة وفي هذا الإطار يعمل الأخصائي الاجتماعي علي مساعدة الأعضاء والجماعة علي الاستفادة من البرنامج وأنشطته بطريقة إيجابية. ونستخلص من ذلك أن هناك العديد من جوانب

الاستفادة التي يمكن أن يحققها الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل مع الجماعة نتيجة دراسته للدinاميكية وعلى الأخصائي أن يضع بعض الأسئلة التي يجب الإجابة عليها في هذا المجال.

- 1- ما هي القوى المؤثرة في الدinاميكية والعوامل المرتبطة بها؟
 - 2- ما هو الموقف الجماعية المرتبطة بها ؟
 - 3- ما مدى تكرار تلك المواقف واستمرارها ؟
 - 4- ما هي العناصر المشتركة في مواقف ديناميكية الجماعة ؟
 - 5- ما هي خطة التدخل المهني التي يمكن وضعها وتنفيذها في هذا المجال؟
- ثالثا: القوى والعوامل المؤثرة في ديناميكية الجماعات الصغيرة:**

هناك العديد من القوى والعوامل المؤثرة في ديناميكية الجماعات الصغيرة وهذا مما يؤثر في قدرة الجماعة على تحقيق أهدافها وأهداف المؤسسة والمجتمع. ويجب على الأخصائي الاجتماعي أن يسعى إلى معرفة ودراسة تلك القوى والعوامل ويحدد تأثيرها في المجالات المرتبطة بها ومن خلال استعراض أهم القوى والعوامل المؤثرة في ديناميكية الجماعة نجد أنه من الضروري تحديد الجوانب الأساسية كما يلي:

- 1- ما هو طبيعة ونوع القوى المؤثرة في الدinاميكية والعوامل المرتبطة بها.
- 2- ما هي الآثار التي يمكن أن تنتج نتيجة وجود تلك القوى أو العوامل المؤثرة في الدinاميكية.
- 3- تحديد الأنوار التي يمكن أن يقوم بها الأخصائي الاجتماعي من خلال خطة التدخل المهني.

وفيما يلي أهم تلك القوى والعوامل المؤثرة في الدinاميكية:
العامل الأول: أغراض الجماعة:

تعتبر أغراض الجماعة هي الموجة لكافة جوانب الحياة الجماعية كذلك فهي المؤثر في مدى الانتماء والرغبة للبقاء في الجماعة من عدم الاستمرار في الحياة الجماعية.

وقد أشار " بروننج Bronning" إلي أن أغراض الجماعة تعني الأسباب التي من أجلها يجتمع أعضاء الجماعة معاً وقد حدد مجموعة من الأغراض التي تتكون من أجلها الجماعات كما يلي:

- 1- إنجاز الأعمال التي تتطلب مشاركة مجموعة من الأفراد.
- 2- مواجهة وإشباع الاحتياجات الأساسية للأفراد.
- 3- تشابه الأفراد من حيث السمات أو المشكلات التي يعانون منها أو مشاركتهم في موقف واحد مثل الرغبة في مساعدة المرضى بالمستشفيات.
- 4- الرغبة في تبادل المعلومات والأفكار بين عدد من الأفراد.
- 5- إيجاد تنظيم مناسب لأغراض الأفراد الاستمرارية في استخدامه.
- 6- تحقيق أقصى قدر من الاستفادة نتيجة الحياة الجماعية التي يشترك فيها الأفراد.

وحتى يمكن إدراك حقيقة تأثير أغراض الجماعة في ديناميكية الجماعة لابد للأخصائي الاجتماعي أن يراعي شروطاً أساسية عند مساعدة الجماعة في تحقيق أغراضها وهي كما يلي:

- 1- توضيح أغراض الجماعة تحديداً واضحاً.
- 2- توضيح الأغراض وشرح المكونات الأساسية الخاصة بها.
- 3- التعرف علي الأسباب المؤدية إلي إختيار تلك الأغراض.
- 4- التأكد من ارتباط تلك الأغراض بالخصائص المميزة للأعضاء واحتياجاتهم المرتبطة بطبيعة المرحلة العمرية التي يتميزون بها.
- 5- اتفاق أغراض الجماعة مع أغراض المؤسسة التي تنتمي إليها الجماعة التي يعمل معها الأخصائي الاجتماعي.
- 6- اتفاق أغراض الجماعة مع ثقافة المجتمع والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجه هذا المجتمع.

ولاشك أنه من الضروري للأخصائي الاجتماعي أن يقوم بمراجعة الأغراض مع أعضاء الجماعة ويعمل علي مساعدتهم علي إجراء أي تعديلات أو تغيير حيث أن هناك مرونة في تلك الجوانب بما يتمشي مع ما تسعى إليه المؤسسة والمجتمع من أهداف أساسية من خلال ممارسة العمل مع الجماعات في المجالات المختلفة.

العامل الثاني: الخصائص الشخصية للأعضاء المكونين للجماعة:

تعتبر الخصائص الأساسية للشخصية عن التفاعل الذي يحدث بين العضو وباقي الأفراد وما يصدر نتيجة ذلك من انعكاسات مختلفة.

ويري "ستوك وثلن Stock & thelen⁽¹⁾" أن عضو الجماعة يضم إليها وهو يشعر في داخله بالأضطرابات النفسية ومظاهرها المختلفة كالقلق حول ما يتصف به من سمات سواء كانت إيجابية أو سلبية من وجهة نظره، فقد يكون هناك أحد الأعضاء الذي يتميز بالنشاط الواضح والقدرة على التفاعل مع الآخرين وفي ذات الوقت قد يعاني هذا العضو من القلق والخوف من مواجهة أعضاء الجماعة خاصة في المراحل الأولى من الحياة الجماعية.

تتأثر تفاعلات الأعضاء داخل الجماعة إلى حد كبير بخصائص العضو الشخصية التي يتسم بها. ولذلك نؤكد أن تلك الخصائص لن يكون لها تأثيراً أن لم توجه نحو مقومات الحياة الاجتماعية من أعضاء، والبرنامج، والأخصائي الاجتماعي الذي يعمل مع تلك الجماعة.

وتؤثر خصائص أعضاء الجماعة بجوانب أساسية يمكن ملاحظتها وإدراكها من خلال المواقف الاجتماعية المختلفة كما يلي:

1- تؤثر خصائص الأعضاء في تحديد الاحتياجات البيولوجية والسيكولوجية والاجتماعية حيث أن كل مرحلة عمرية تتطلب احتياجات يجب إشباعها بقدر الأمكان.

2- تؤثر الخصائص في وضع وتحديد التوقعات الأساسية التي يمكن أن ترتبط بسلوك الأعضاء وأتجاهاتهم وطبيعة العلاقات بينهم وهذا مما يساعد الأخصائي الاجتماعي في وضع خطة التدخل المهني من أجل مساعدة الأعضاء والجماعة.

3- ترتبط خصائص شخصيات الأعضاء بالمشكلات التي يمكن أن تحدث داخل الجماعة حيث أن مشكلات مرحلة الطفولة تختلف اختلافاً كلياً عن مشكلات المراهقين وبالتالي فإن تحديد تلك الخصائص يفيد الأخصائي في فهم تلك المشكلات والعمل على مواجهتها بالطرق السليمة.

(¹) Stock, Thelem D. ; Emotional Dynamic and Group culture, The United States, Macmillan, press, 1992, p. 178.

4- ترتبط خصائص الأعضاء بالأنشطة التي يجب أن يتضمنها البرنامج من حيث نوع تلك الأنشطة والمجالات الزمنية والمكانية والبشرية الخاصة بها بالإضافة إلى نظام البرنامج الذي يرتبط بخصائص الأعضاء فهناك البرنامج الذي يبدأ بالأنشطة التلقائية للأعضاء من خلالها يعبرون عن أفكارهم ومقترحاتهم، وهناك أنشطة تبدأ بأن يشترك الأعضاء جميعاً في مشروع جماعي يحققون من خلاله إنجازات جماعية معينة مثل المشروعات الجماعية الخاصة بخدمة البيئة.

ويتضح من خلال دراسة خصائص الأعضاء أن هناك تأثيراً واضحاً ومتبادلاً بين الخصائص الشخصية والديناميكية فيمكن للأخصائي الاجتماعي بعد دراسته للديناميكية أن يؤثر في توجيه استخدام تلك الخصائص ويعمل على تنمية الجوانب الإيجابية ويساعد الأعضاء في التخلص من الجوانب السلبية في تلك الخصائص.

العامل الثالث: الخبرات الجماعية السابقة للأعضاء:

ينضم الأعضاء للجماعات في ضوء جوانب أساسية تتميز بها الجماعات وتشكل عوامل جذب خاصة بالأرتباط بين العضو والجماعة فقد يجذب هدف الجماعة الأعضاء للانضمام وقد يكون البرنامج أحد عوامل الجذب على الرغم من تلك الجوانب وغيرها إلا أن هؤلاء الأعضاء يحققون خبرات جديدة من خلال تفاعلهم المستمر في الجماعة التي ينضمون إليها.

وترتبط الخبرات الجماعية السابقة التي يمر بها الأعضاء بعملية التنشئة الاجتماعية وتكوين العلاقات والعمل مما يتيح للأعضاء فرص المشاركة فيها. ويرى رونالد توسيلاند "Ronald W. Tosland" أن الجماعة هي الأداة التي تتيح الخبرات الجماعية المتعلقة بحل المشكلات وتعلم الأعضاء كيفية اتخاذ القرارات السليمة كذلك فهي بمثابة الوسيلة وبؤرة اهتمام طريقة العمل منع الجماعات الصغيرة في كافة مجالاتها⁽¹⁾.

ويراعي الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل مع الجماعات الاعتبارات الأساسية التالية عند دراسة خبرات الأعضاء السابقة:

(1) Toslam, Ronald W. And Robert ; An Introduction To Group work, N.y Macmillan, 1995, P68.

1- الخبرات السابقة من حيث ارتباطها بالعلاقات مع الآخرين، والمهارات المستخدمة في مجالات معينة والأفكار والآراء المرتبطة بمجالات تتعلق بالأنشطة أو حل مشكلات معينة.

2- استمرارية ارتباط الأعضاء بالخبرات الجماعية في مواقف محددة والمقومات الخاصة بها ووضوح ذلك في الممارسة الفعلية للأدوار الاجتماعية التي يمارسها العضو ويشارك فيها أو من خلال المواقف التي ترتبط بالحياة الجماعية.

3- الجوانب السلبية والإيجابية المتعلقة بتلك الخبرات حيث أن تحديد نوعية ما تتصف به تلك الخبرات يمكن أن يكون له تأثيراً واضحاً في مدى استمرارية رغبة العضو للقيام بالأدوار القيادية المتعلقة بالموضوعات المرتبطة بخبرات سابقة.

4- يراعي الأخصائي الاجتماعي عند التعامل مع الأعضاء أن التعبير عن الخبرات وما تتضمنه من مشاعر سوف يرتبط بخصائص مرحلة العمر التي يمر بها عضو الجماعة ومن المعروف أن مرحلة الطفولة تتميز بالتلقائية والارتباط بمواقف إشباع الحاجات الأساسية أما مرحلة المراهقة نلاحظ فيها أن عضو الجماعة يهتم بتحقيق الذات والاستقلالية وإن يظهر بالشكل الذي يراه مناسباً ويهتم بتحقيق الذات والاستقلالية وإن يظهر بالشكل الذي يراه مناسباً ويهتم بمواقف المغامرة والأقدام على الانجازات التي لها أهمية في حياة الجماعة.

ويستطيع الأخصائي الاجتماعي أن يسعى نحو مساعدة العضو نحو تدعيم الخبرات الجماعية الإيجابية والاستفادة منها في تحقيق أهداف الجماعة وتنمية الخبرات والمهارات اللازمة لاستمرارية الحياة الجماعية.

العامل الرابع: حجم الجماعة:

يعتبر حجم الجماعة أحد العوامل الهامة المؤثرة في الديناميكية بل وفي حياة الجماعة بصفة عامة. ولا شك أن هناك جوانب متعددة يؤثر فيها حجم الجماعة ولذلك يراعي الأخصائي منذ بداية تكوين الجماعة تلك الجوانب حتى لا تتطور وتؤدي إلى مشكلات يصعب مواجهتها.

ومن أهم الموجهات الهامة التي يمكن الاستفادة منها عند تحديد حجم الجماعة ما يلي:

1- خصائص الأعضاء المكونين للجماعة من المؤثرات الهامة في تحديد حجم الجماعة والاتفاق علي بناء عضوي معين يرتبط بها فنلاحظ أن مرحلة الطفولة قد لا تميل في بعض المواقف إلي الجماعات كبيرة العدد عكس جماعات الشباب التي يمكن أن يحقق العضو فيها ما يرغب من إشباع لحاجاته النفسية والاجتماعية.

2- الأهداف الأساسية التي تسعى المؤسسة والجماعة إلي تحقيقها فهناك بعض الأهداف تحتاج إلي عدد محدود من الأعضاء مثل اللجان كما أن بعض الجماعات يحتاج إلي جماعة تتكون من الحجم المناسب حتي تستطيع أن تؤدي دورها مثل جماعات خدمة البيئة بالمؤسسات التعليمية. ويجب أن يراعي الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل مع الجماعات أن الحجم يرتبط بالمقومات الأساسية للحياة الجماعية مثل الأهداف، البرنامج، العلاقة المهنية وغيرها وبالتالي كلما كان الحجم مناسباً كلما أستطاع الأخصائي الاجتماعي من تحقيق أهداف خدمة الجماعة.

3- شروط وقواعد المؤسسة في تكوين الجماعات فكل مؤسسة لائحة أساسية خاصة بتحديد وشرح كافة المحددات الأساسية للعمل كما أنها تضع أيضاً لائحة تنفيذية توضح فيها كيفية القيام بالإجراءات الأساسية في العمل وتوجيهها لتلك الإجراءات وبالتالي لابد للأخصائي الاجتماعي أن يراعي عند تكوين الجماعات نظام العمل الأساسي بالمؤسسة فقد تحدد حجم الجماعات بها لاعتبارات أساسية خاصة بطبيعة العمل بالمؤسسة فالمؤسسات التي تتعلق بالعمل مع جماعات الشباب والمؤثرات المتعلقة بها تختلف عن مؤسسات العمل مع جماعات المعوقين خاصة المعوقين ذهنياً فإنها تفضل حجم الجماعة المحدود مثل خمسة أفراد علي الأكثر حتي يمكن العمل معهم وتحقيق الأهداف المرغوبة.

4- يرتبط حجم الجماعة بالموارد والإمكانيات المتاحة سواء كانت موارد مادية أو معنوية.

ونلاحظ أنه كلما زاد حجم الجماعة كلما تتطلب ذلك توفر إمكانيات وموارد تتعلق بذلك فلو كانت جماعة تتكون من ثلاثون عضواً وتقوم بممارسة أنشطة ثقافية وفنية سوف تحتاج إلي موارد وإمكانيات كافية لهذا الحجم حتي يمكن مشاركة كل عضو في تلك الأنشطة حيث أنه لو كان هناك نقصاً معيناً في تلك الموارد فإنه قد يؤدي إلي بعض المواقف التالية:

- أ- انسحاب بعض الأعضاء لعدم مشاركتهم في البرنامج.
- ب- ظهور الخلافات والصراعات بين الأعضاء نتيجة الرغبة في الحصول على تلك الموارد واستخدامها في البرنامج حيث أنه من الواضح أن الأدوات والموارد غير كافية.
- ج - ظهور الشلل والعشيرات فقد يتكون في الجماعة شلل تشترك في الأنشطة ويصبح لها دوراً فعالاً في الحياة الجماعية وقد تظهر شلل لا تشترك في الحياة الجماعية وتقوم بالمواجهة العدوانية مع الجماعة.
- د- سوء العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الجماعة أو بينهم وبين القيادات الطبيعية داخل الجماعة حيث أن بعض الأعضاء قد يدركون أن هناك تحيزاً واضحاً في الحياة الجماعية وأن القيادات لهم أغراض خاصة يرغبون في تحقيقها من خلال توفير الأدوات دون غيرهم.
- هـ - قد تظهر بعض المظاهر السلوكية التي تكونت نتيجة عدم تحديد الحجم المناسب للجماعة سواء كان محدوداً جداً أو كبيراً ومن بين أهم تلك المظاهر السلبية العدوانية، السيطرة والأنانية وغيرها من المشاعر السلوكية التي لها تأثيرات سلبية في الحياة الجماعية نتيجة عند تكوين الجماعة بطريقة مناسبة من حيث الحجم.
- ويراعي الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل مع الجماعات أن نوع العلاقات يؤثر في المناخ الاجتماعي بالجماعة بصفة عامة كما أنه يؤثر في قدرة الجماعة والأعضاء على الإنتاج وتحقيق الإنجازات المرغوبة وعندما تتكون العلاقات بأنواعها السلبية والإيجابية داخل الجماعة فإن الجماعات ترفض مساعدات الأعضاء غير المرغوب فيهم، وتتقبل مشاركة وأنوار الأعضاء المرغوبين والمحبوبين في الجماعة.
- ومن مقومات العلاقات الاجتماعية الناجحة في الحياة الجماعية الشعور بالانتماء بين الأعضاء وإيجاد الرابطة القوية المدعمة لاستمرارية الحياة الجماعية ويعتبر هدف الجماعة هو الرباط الأساسي الذي يربط الجماعة وهو مصدر التأثير على الأعضاء الذي يدفعهم على تحقيقه حتى إذا لم يكن هـ و الهدف الفردي المفضل، وأن درجة هذا التأثير تختلف من فرد إلى فرد أي أن هدف الجماعة

يجب أن يكون مرتبطاً بدوافع الأفراد وحاجاتهم، كما يجب أن يكون مصدر تأثير علي الأفراد يدفعهم إلي النشاط في تحقيقه. (1).

العامل الخامس: مشاركة الأعضاء:

تعتبر المشاركة الحقيقية للأعضاء في الحياة الجماعية من القوى الهامة في تكوين الديناميكية الداخلية للجماعة.

والمشاركة في الحياة الجماعية هي التعبير العلني والحقيقي الواضح عن طريق الأقوال والأفعال كالعلاقات ، والقيام بالأدوار ويجب أن يكون هناك الأطار الواضح الذي يؤكد حقيقة المشاركة في الحياة الجماعية ويمكن أن يكون هناك الأطار الواضح الذي يؤكد حقيقة المشاركة في الحياة الجماعية ويمكن أن نضع بعض المحددات التي تؤكد تلك الجوانب المتعلقة بالمشاركة كما يلي:

- 1- موضوعات المشاركة المرتبطة بأهداف الجماعة.
- 2- عدد المرات التي يشترك فيها العضو خلال الحياة الجماعية.
- 3- أنماط المشاركة التي يرتبط بها العضو أي كيفية الاستجابة من الأعضاء نحو المواقف الجماعية.
- 4- الوسائل المستخدمة خلال للمشاركة قبل التعبير اللفظي، الإمكانات والقدرات الذاتية والعلاقات الاجتماعية بين العضو وباقي الأفراد وغيرها من مظاهر المشاركة.

ويجب أن ندرك إن المشاركة في مواقف الجماعة من خلال اتخاذ القرارات وحل المشكلات، القيادة في الجماعة وغيرها من المواقف يمكن أن يؤدي إلي تحقيق الأهداف، كذلك نلاحظ أن المشاركة تعتبر من مدعمات الانتماء الاجتماعي نحو الحياة الجماعية للجماعة التي ينتمي إليها الإنسان. وكلما ازدادت درجة مشاركة الأعضاء في الحياة الجماعية ارتبطت اتجاهاتهم بالاتجاهات الجماعية الهادفة وهذا يؤثر في ديناميكية الجماعة ويساهم في تحقيق التماسك الاجتماعي ونلاحظ ان المشاركة تساهم في مساعدة الأخصائي علي اكتشاف قدرات وإمكانات الأعضاء والتأكد من رغباتهم وحاجاتهم الحقيقية، وهذا يساهم في

(1) محمد شمس الدين أحمد، مرجع سابق ذكره، ص1978.

توجيه الأخصائي نحو إدراك المواقف التي تتطلب ضرورة التدخل المهني من حيث استخدام تلك امکانيات والقدرات مما يساهم في توجيه الديناميكية نحو التماسك وتحقيق الأهداف.

العامل السادس: الأدوار الوظيفية للأعضاء:

تتضمن الحياة الاجتماعية العديد من الأدوار الوظيفية التي يؤديها أعضاء الجماعة وعلينا أن ندرك أن الأدوار لا تصبح ذات معنى حقيقي إلا عندما تتضح أهداف وسمتويات العمل بالجماعة وتصبح واضحة وعامة لجميع الأعضاء.

ويمكن أن نوضح علاقة الأدوار الوظيفية للأعضاء بالديناميكية من خلال الجوانب الآتية:

1- علاقة مضمون الأدوار الوظيفية بالديناميكية:

تتعلق معظم أدوار الأعضاء من خلال الحياة الاجتماعية من حيث مواجهة الأعضاء للمشكلات وتحديدتها والعمل على الوصول إلى الحلول المناسبة لها ويمكن للعضو أن يقوم بعدة أدوار من أجل أن يكون له تأثيراً واضحاً في الموقف أو يساهم مساهمة محددة واضحة في مواجهة تلك المشكلات حيث يرتبط ذلك بمركزه الاجتماعي في الجماعة وبالتالي يتأثر ذلك بالمكانة الاجتماعية للعضو.

وقد تكون هناك مواقف تتعلق بإشباع الحاجات النفسية والاجتماعية كالحاجة للحب، التقدير، والأمن والتحصيل وغيرها من الحاجات وهذا يؤثر بالتالي في الديناميكية من خلال الجوانب الآتية:

أ- البحث عن إشباع الحاجات بطرق غير رسمية ولا توافق عليها الجماعة مثل استخدام العنف، السيطرة، والتهديد ... إلخ.

ب- مشاعر الأعضاء السلبية نحو عدم إمكانية تحقيق إشباع الحاجات وبالتالي يؤثر ذلك في الديناميكية ويقل الأحساس بالانتماء للجماعة.

ج - إدراك بعض الأعضاء أن الحياة الاجتماعية غير ملائمة لتحقيق حاجاتهم الذاتية وبالتالي يبدأ كل عضو في البحث عن الجماعات الأخرى في الحياة الاجتماعية التي يمكن أن تشبع حاجاته وبالتالي ينخفض مستوى الانتماء ويرتبط بجماعات أخرى وقد يكون من بينها جماعات انحرافية تستخدم العنف والعدوان وتؤثر في شخصية الأعضاء والجماعة والمجتمع أيضاً.

3- اتجاهات الأدوار التي يقوم بها الأعضاء:

يقوم كل عضو بأدوار متميزة ترتبط بخصائص الشخصية وكذلك بالهدف الذي يسعى إليه كل عضو ومدي ارتباطه بأهداف الجماعة وشعوره بالانتماء.

ويمكن أن نوضح بعض الاتجاهات المرتبطة بالأدوار التي يؤديها الأعضاء مما يكون له تأثيراً واضحاً كما يلي:

أ- أدوار الأعضاء المرتبطة بالمبادرة في المواقف الجماعية وهؤلاء الأعضاء هم الذين يساهمون بالاقتراعات والأفكار الجديدة التي تعمل علي تطوير الجماعة وتنميتها، وكذلك نلاحظ أنهم يتقدمون بأفكار ومقترحات تساهم في حل مشكلات الجماعة مما يكون له أكبر الاثر في توجيه الديناميكية نحو البناء والتنمية للحياة الجماعية.

ب- أدوار الاعضاء المتعلقة بالبحث عن المعلومات والحصول علي البيانات الخاصة بالجماعة.

يسعي الأعضاء نحو الحصول علي الحقائق والمعلومات المتعلقة بالحياة الجماعية ويطلب كل عضو توضيحاً لما يعرض من بيانات أساسية عن بعض الجوانب التي قد تتضمن نظام الحياة الجماعية أساليب الاتصال، الأنشطة التي تمارسها الجماعة.

وتؤثر تلك الأدوار من حيث أنها تكون دوافع داخلية في كل عضو نحو ضرورة المشاركة أو السعي نحو الإيجابية في ضوء ما يحصلون عليه من أفكار ومعلومات خاصة بالحياة الجماعية مما يؤثر في الديناميكية سلبياً وإيجابياً، ويمكن لنا أن نلاحظ أن هناك العديد من الأدوار التي بها اتجاهات واضحة مؤثرة في الحياة الجماعية.

ج - أدوار الاعضاء المتعلقة والمتضمنة الحماية والدفاع عن الجماعة التي ينتمون إليها.

ونلاحظ أن هناك أدوار يقوم بها الأعضاء والتي تهدف أساساً إلي البناء الاجتماعي للجماعة وتحقيق وظيفتها وبالتالي تتجه تلك الأدوار نحو المحافظة علي الجماعة والسعي نحو الاستمرارية وهذا يرتبط بالديناميكية وأن تكون هناك

قوي مؤثرة تأثيراً إيجابياً و من بين تلك الأدوار التي تتضمن الحماية والدفاع عن الجماعة ما يلي:

أ- أدوار الأعضاء الذين يؤيدون التضامن الاجتماعي بين الأعضاء والتساند الوظيفي بين كافة وظائف أعضاء الجماعة، فهناك العضو المشجع الذي يمتدح مساهمات الأعضاء ويتجه مع الأعضاء نحو تحقيق التماسك ويسعي إلى نجاح الأعضاء في أعمالهم وأدوارهم، تساهم في حل مشكلات الجماعة مما يكون له أكبر الأثر في توجيه الديناميكية نحو جوانب البناء والتنمية للحياة الجماعية.

ب- أدوار الأعضاء المتعلقة بالبحث عن المعلومات والحصول علي البيانات الخاصة بالجماعة، يسعي الأعضاء نحو الحصول علي الحقائق والمعلومات المتعلقة بالحياة الجماعية ويطلب كل عضو توضيحاً لما يعرض من بيانات أساسية عن بعض الجوانب التي قد تتضمن نظام الحياة الجماعية، أساليب الاتصال، الأنشطة التي تمارسها الجماعة، وتؤثر تلك الأدوار من حيث أنه تكون نوافع داخلية في كل عضو نحو ضرورة المشاركة أو السعي نحو الإيجابية في ضوء ما يحصلون عليه من أفكار ومعلومات خاصة بالحياة الجماعية مما يؤثر في الديناميكية سلبياً أو إيجابياً، ويمكن لنا أن نلاحظ أن هناك العديد من الأدوار التي بها إتجاهات واضحة مؤثرة في الحياة الجماعية.

ج - أدوار الأعضاء المتعلقة والمتضمنة الحماية والدفاع عن الجماعة التي ينتمون إليها.

ونلاحظ أن هناك أدوار يقوم بها الأعضاء والتي تهدف أساساً إلى البناء الاجتماعي للجماعة وتحقيق وظيفتها وبالتالي تتجه الأدوار نحو المحافظة علي الجماعة والسعي نحو الاستمرارية وهذا يرتبط بالديناميكية وأن تكون هناك قوي مؤثرة وإيجابية ومن بين تلك الأدوار التي تتضمن الحماية والدفاع عن الجماعة ما يلي.

أ- أدوار الأعضاء الذين يؤيدون التضامن الاجتماعي بين الأعضاء والتساند الوظيفي بين كافة وظائف أعضاء الجماعة، فهناك العضو المشجع

الذي يمتدح مساهمات الأعضاء ويتجه مع الأعضاء نحو تحقيق التماسك ويسعى إلى نجاح الأعضاء في أعمالهم وأدوارهم، تساهم في حل مشكلات الجماعة مما يكون له أكبر الأثر في توجيه الديناميكية نحو جوانب البناء والتنمية للحياة الجماعية.

ب- أدوار الأعضاء المتعلقة بالبحث عن المعلومات والحصول علي البيانات الخاصة بالجماعة، يسعى الأعضاء نحو الحصول علي الحقائق والمعلومات المتعلقة بالحياة الجماعية، أساليب الاتصال، الأنشطة التي تمارسها الجماعة، وتؤثر تلك الأدوار من حيث أنه تكون دوافع داخلية في كل عضو نحو ضرورة المشاركة أو السعي نحو الإيجابية في ضوء ما يحصلون عليه من أفكار ومعلومات خاصة بالحياة الجماعية مما يؤثر في الديناميكية سلبياً أو إيجابياً، ويمكن لنا أن نلاحظ أن هناك العديد من الأدوار التي بها اتجاهات واضحة مؤثرة في الحياة الجماعية.

ج - أدوار الأعضاء المتعلقة والمتضمنة الحماية والدفاع عن الجماعة التي ينتمون إليها. وقد تمثل تلك الأدوار شكلاً من الأشكال الآتية :

الشكل الأول : القيام بأدوار قيادية لحماية الجماعة في مواقف معيزة .

الشكل الثاني : القيام بأدوار دفاعية في مواقف مواجهة الجماعة والأعضاء لبعض المخاطر والأضرار .

الشكل الثالث : القيام بالحماية لبعض الأعضاء الذي يتسمون بحالات الضعف والرغبة في الانسحاب من الجماعة .

الشكل الرابع : الدفاع عن الجماعة أمام المسؤولين واللجان تأكيداً أنه ينتمون إلى جماعة لها مكانة وأهمية في المجتمع وقد تأخذ أدوار الحماية والدفاع أشكال أخرى طبقاً لنوع الجماعة وطبيعة المواقف التي تمر بها .

ونلاحظ أن هناك بعض الأعضاء يلعبون أدواراً ترتبط بوضع مثاليات للحياة الجماعية ولا يتحقق ذلك إلا من خلال إدراك العضو قدرات وإمكانات الجماعة وعلاقتها بتحقيق الأهداف المرغوبة.

ويقوم هؤلاء بمساعدة الجماعة نحو الوصول إلى تلك الأهداف بمساعدة مثل هؤلاء الأعضاء وهذا يجعل ديناميكية الجماعة لها وجهة صحيحة كذلك تستمر الحياة الجماعية باستمرارية وجود مثل تلك المستويات التي يجب أن تكون واضحة، ومحددة، بسيطة، متمشية مع طبيعة الحياة الجماعية.

3- نوع الأدوار الوظيفية التي يؤديها الأعضاء واتجاهاتها نحو تطور بالديناميكية سلبيا أو إيجابيا :

هناك أنواع متعددة يقوم بها أعضاء الجماعة ويتضمن كل نوع من تلك الأنوار باتجاهات معينة يمكن التعرف عليها وتوجيهها نحو الأهداف المحددة والمرغوبة. ويمكن تصنيف تلك الأدوار كما يلي:

أ- أدوار الأعضاء طبقاً للعدد الذي يشترك في القيام بها من أمثلة ذلك ما يلي:

- * أدوار فردية وهي تركز على إشباع الحاجات الشخصية.
- * أدوار جماعات فرعية وهي تتكون من جماعات فرعية صغيرة ثلاثة، أربعة) وترتبط أيضاً بإشباع حاجات تتعلق بهؤلاء الأعضاء دون غيرهم.

* أدوار جماعية وهناك يقوم جميع أعضاء الجماعة بأعمال وتدريبات وممارسة للأنشطة مشتركة مثل تدريب الأعضاء جميعاً على الكمبيوتر، تدريب الأعضاء على المهارات الرياضية التي سوف يشتركون بها في المهرجان السنوي للمؤسسة.

ولا شك أن هذه الأدوار يمكن أن يكون لها تأثيراً واضحاً في الديناميكية، فهناك علاقة عكسية بين الممارسة لبعض من هذه الأدوار وإيجابية الديناميكية الجماعية. فكلما ازدادت الأدوار الفردية داخل الجماعة وأصبحت متمركزة في إشباع الحاجات الذاتية فقط كلما أدى ذلك إلى عوامل سلبية في الديناميكية بشكل واضح وضعف التماسك الذي نسعي إليه.

ب- أدوار الأعضاء طبقاً للمهام المرتبطة بها وينقسم ذلك إلى ما يلي:

- * أدوار لها مهام أساسية في حياة الجماعة.
- * أدوار لها مهام فرعية في أنشطة الجماعة.
- * أدوار لها مهام موقفية في حياة الجماعة.

ج - ادوار الاعضاء طبقاً للتنظيم الوظيفي المرن الذي يميز الحياة الجماعية:

* حيث أن المسئوليات الوظيفية تحدد أدوار الأعضاء والجماعة وتوضح أهمية ما يقومون به من مسئوليات وواجبات محددة في الحياة الجماعية .

العامل السابع: التنظيم الوظيفي للجماعة

من الواضح أن الحياة الجماعية لها نظام يتعلق بترتيب كافة مقومات الحياة حتي يكون هناك إتساق بينها ولا تحدث صراعات بل تماسك يؤثر في الديناميكية بطريقة إيجابية. ومن مقومات الحياة الجماعية الناجحة التنظيم الوظيفي للجماعة. من المعروف أن التنظيم الوظيفي للجماعة هو الوسيلة التي يستخدمها الأخصائي الاجتماعي من أجل تحقيق أهداف الأعضاء والجماعة والتي تتضمن توزيع المسئوليات وتحديد وظائف كل عضو داخل الجماعة ومساعدة كل من يتحمل مسئولية ويقوم علي تحقيق النجاح فيما يؤديه وعلينا أن ندرك أن ديناميكية الجماعة وما تتضمنه من قوي مؤثرة ترتبط ارتباطاً كبيراً بالتنظيم الوظيفي للجماعة من حيث أنه كلما كان هناك تنظيمًا وظيفيًا مناسباً كلما يساعد علي استمرار الديناميكية الإيجابية والتماسك والاستمرارية للحياة الجماعية والتعبير عن الصراعات والمشكلات، كما أن إدراك الأعضاء لمضمون التنظيم الوظيفي الذي يعيشون في إطاره مما يجعلهم يرتبطون به ويشتركون في تحقيق أهدافه وهذا يؤثر في الديناميكية من حيث تماسكها وإيجابيتها الواضحة في الحياة الجماعية. ويراعي الأخصائي ضرورة تنمية العلاقات بين من يتحمل المسئولية خلال التنظيم الوظيفي وباقي الأعضاء وكذلك بين المسئولين عن التنظيم الجماعي حتي لا تحدث صراعات واختلافات، ومشكلات مؤثرة في الديناميكية وتوجه نحو اتجاهات سلبية، وقد يحدث أن يختلف قائد الجماعة مع الأعضاء نحو اتخاذ قرار معين مما يجعل الأعضاء لا يستجيبون لما يقدمه القائد وهذا يؤدي إلي أن القائد قد يستخدم أساليب مؤثرة في هدم الجماعة وتفككها ... وقد يكون القائد مسيطراً أو ديكتاتورياً في تعامله مع الأعضاء وهذا يوجه الديناميكية نحو السلبية في الحياة الجماعية (1) .

(1) Dr. Nassif Fahmy, group work as a method of social work, Cairo. Helwan University, 2008, P 120

ولذلك يجب علي الأخصائي مراجعة التنظيم من وقت لآخر ومساعدة الأعضاء والجماعة علي إجراء التعديل والتغيير المطلوب للحياة الجماعية، بالإضافة إلي إدراك الأخصائي أهمية التدخل في مواقف التنظيم الوظيفي من أجل مساعدة الأعضاء علي تحقيق أدوارهم بإيجابية واضحة مثل مساعدة أمين صندوق الجماعة في كيفية عرض الميزانية الخاصة بأنشطة الجماعة عند عدم توفر الخبرة اللازمة لذلك.

وحتى يكون للتنظيم الوظيفي علاقة إيجابية بديناميكية الجماعة يجب أن يدرك الأخصائي أن التنظيم الوظيفي ليس بناءاً شكلياً مظهرياً للجماعة بل أنه يتضمن مضموناً هاماً من الجانب المهني وكذلك من جانب تحقيق غرض خدمة الجماعة وهو تحقيق النمو والتغيير للأعضاء والجماعة وبالتالي لابد أن يكون هناك تأثيراً واضحاً من التنظيم الوظيفي في الديناميكية الجماعية.

العامل الثامن: الضبط الاجتماعي ووضع الحدود للسلوك:

الضبط الاجتماعي هو الإطار العام المنظم للحياة الجماعية بما يتضمنه من قواعد، ونظم ومحددات تتعلق بالمعاملات بين الأعضاء وبينهم وبين أخصائي الجماعة كذلك يتضمن جوانب الثواب والعقاب. وهناك علاقة بين الضبط الاجتماعي ووضع الحدود للسلوك حيث أن وضع الحدود يعتبر من مقومات الحياة الجماعية التي يجب أن يرتبط بها أعضاء الجماعة منذ إنضمامهم للجماعة. ويجب أن نوضح أن تطبيق ما يتضمنه الضبط الاجتماعي يتم علي جميع الأعضاء دون تفرقة، حيث أن أي تفرقة في تلك الجوانب قد يؤدي إلي جوانب سلبية في ديناميكية الجماعة مما يسبب تفكك الجماعة.

ومن أهم وسائل الضبط الاجتماعي ما يلي:

- 1- وضع قواعد منظمة للحياة الجماعية مثل قيمة الاشتراك الدوري وكيفية المشاركة في الانتخابات وقد تكون وضع تلك القواعد بصفة دورية طبقاً للمواقف التي تمر بها الجماعة.
- 2- وضع لائحة خاصة بالحياة الاجتماعية يلتزم بها الأعضاء منذ انضمامهم للحياة الجماعية.

3- مشاركة الأعضاء في التنظيم الوظيفي للجماعة وارتباطهم بالحدود الموضوعية وبالتالي يشتركون في تطبيق متطلبات تلك الوظائف التي تتضمنها التنظيم وبالتالي يساهمون في وضع الحدود والالتزام بها.

4- تشكيل لجان تتعلق بوضع الضوابط التي يلتزم بها الأعضاء والجماعة وبالتالي يصبحون واضعي ومنفذو جوانب الضبط الاجتماعي والالتزام بها.

5- تضع المؤسسة اللائحة العامة لكافة نظم وتنظيمات المؤسسة بما فيها من جماعات متنوعة وبالتالي يمكن ان تكون تلك اللائحة وما يرتبط بها من قرارات هي المؤدية إلى تكوين الضبط الاجتماعي والحدود المناسبة لسلوك الأعضاء والجماعة.

وعلىنا أن ندرك أن الأخصائي الاجتماعي يراعي المرونة في وضع واستخدام وسائل الضبط الاجتماعي التي تستخدمها الجماعة حتي لا تصبح وسائل الضبط عوامل سلبية في ديناميكية الجماعة. ومثالاً لذلك قد يسعى مندوب النشاط الاجتماعي في جماعة الحرية إلى طرد العضو (س) من الجماعة نتيجة تأخيره عن حضور الاجتماعات في بعض المواقف بحجة أنه يسعى إلى تحقيق الضبط الاجتماعي وقد يتضامن بقية الأعضاء مع العضو (س) مما يؤدي إلى تفكك الجماعة وبالتالي التأثير السلبي في الديناميكية.

العامل التاسع: التفاعل والاتصال داخل الجماعة:

يعتبر التفاعل الجماعي هو العملية المحورية التي تمارس من خلالها طريقة خدمة الجماعة.

ومن خلال التفاعل الذي يتكون من مجموعة الأفعال وردود الأفعال يتم الاتصال بين الأعضاء والجماعة.

وقد اوضحت هيلين نورثين Helen N. أن التفاعل هو تعبير عن تأثير القوي المؤدية إلى تحقيق الاتصال بين الأعضاء وينجم عن ذلك تعديل في السلوك والاتجاهات للأفراد. ويتم من خلال الاتصال معرفة الأعضاء وإحساسهم بالأفكار والمشاعر والمقترحات والموضوعات من خلال وسائل التعبير اللفظية والإشارات

والمشاهدات والتعبير عن طريق الوجه أو إستخدام الوسائل المشتركة مع بعضها أي الوسائل اللفظية وغير اللفظية.

وهناك عدة عوامل متعددة تؤثر في طبيعة وأنماط الاتصال من خلال الحياة الجماعية ما يلي:

1- أهداف الجماعة التي يسعى إليها الأعضاء في ضوء المتغيرات السيكولوجية والاجتماعية التي تتميز بها الجماعة.

2- وضوح الهدف من الاتصال.

3- الرغبة في استقبال الرسالة.

العملية أن أنه يكون هناك اتساق بين العناصر المختلفة لعملية الاتصال عن كافة جوانبها سواء من حيث المرسل أو المستقبل للرسالة، الفصيلة كذلك رد الفعل الناتج عن القيام بالاتصال.

وقد حدد " توسلاند R.W. Toseland (1) بعض المبادئ الخاصة بعملية الاتصال في خدمة الجماعة منما ما يلي:

1- إستمرارية الاتصال في الجماعة.

2- وضوح الهدف من الاتصال.

3- إدراك المعنى الذي تحمله رسائل الاتصال.

4- الرغبة في استقبال الرسالة.

5- ملاحظة عوامل التأثير في توصيل الرسالة.

6- تعدد نماذج الاتصال داخل الجماعة.

7- الاهتمام بالتغذية العكسية أو رد الفعل لأنه يؤثر في الديناميكية.

وكان يجب علي مندوب النشاط مساعدة العضو في المشاركة الإيجابية السليمة في حضور الاجتماعات والتعرف علي الأسباب المؤدية إلي ذلك وبالتالي تصبح العلاقات الاجتماعية متماسكة وإيجابية مما يكون له التأثير في الديناميكية.

العامل العاشر: القيادة داخل الجماعة :

تعتبر القيادة من العوامل المؤثرة في الديناميكية تأثيراً واضحاً في كافة المواقف التي تمر بها الجماعة. والقيادة في هذا المجال هي القيادة الطبيعية التي

(1) Ronald W . Toseland ; op. Cit., p. 73.

تتبع من داخل الجماعة أو التي قد يتعين بها الأخصائي في مواقف معينة فالمقصود هنا أن يكون القائد هو أحد أعضاء الجماعة وليس من خارج الجماعة. وقد يستخدم القائد الطبيعي الأسلوب الديمقراطي كنمط أساسي لتوجيه التفاعل والتأثير في الديناميكية ومن خلال الأسلوب الديمقراطي يمكن القيام بالمسؤوليات المشتركة بما يتمشي مع الإمكانيات والموارد والقدرات الخاصة بالأعضاء، هذا بالإضافة إلى أن القائد يعمل على مساعدة الأعضاء نحو إشباع حاجاتهم ورغباتهم مما يدعم العلاقات الاجتماعية بين الأعضاء والقائد وبين بعضهم البعض.

أما القائد الذي يستخدم الأسلوب الاستبدادي أو الديكتاتوري أي الذي يسيطر على الجماعة في كافة جوانب الحياة فيها ويسعى إلى تحقيق رغباته الشخصية الخاصة وقد يعمل على التحيز نحو أعضاء معينين فقط دون غيرهم وهذا قد يؤدي إلى خفض الروح المعنوية لأعضاء الجماعة. ونلاحظ أن القيادة الاستبدادية تؤدي إلى عدم مساعدة الأعضاء على الابتكارية خلال الحياة الجماعية كما أن رد الفعل لذلك هو رغبة البعض في الإنسحاب، المشاعر السلبية نحو الحياة الجماعية، حدوث الصراعات والمشاجرات بين الأعضاء خلال المواقف الاجتماعية المختلفة.

ويجب على قائد الجماعة أن يساعد الأعضاء على عرض أفكارهم وتقبل أفكار الغير كما أن القائد الناجح الذي يؤثر تأثيراً إيجابياً في الديناميكية يتقبل نقد الأعضاء لأفكاره ويتيح الفرصة المناسبة لذلك ولا بد أن يستخدم القائد ما يدل على هذه الجوانب لما لها من زيادة في مشاركة وإيجابية العضو فقد يقول القائد العضو يعرض رأيه أنا مهتم بما تقول، وأنا أوافقك على هذه الفكرة لأنها سوف تغير الجماعة، وهنا ربط الأفكار بالجماعة بوليس بالأشخاص وقد يقول أيضاً أنا مهتم بأفكارك ولكن غير موافق على قرارك الحالي الذي ترغب في تنفيذه في الجماعة.⁽¹⁾

ويمكن أن نحدد بعض المواقف القيادية التي يجب أن يقوم فيها القائد الإيجابي لما لها من تأثيرات واضحة في الديناميكية.

(¹) Johnson, David W . & Johnson, Fiank p. ; joining Together Group Theory And Group Skills, prentice – Hall International, Inc, 1989,p:150

1- مواقف استقبال العضو الجديد والذي يعمل مع القائد علي تعريفه بالحياة الجماعية وجوانبها المختلفة والعمل علي إدماجه من خلال بعض مواقف المشاركة المناسبة حتي يبدأ في تقبل الجماعة له وتقبله للجماعة.

2- مواقف تحمل الأعضاء للمسئولية وهنا يقوم القائد بمساعدة الأعضاء والجماعة علي القيام بهذه المسئوليات بنجاح وارتباط ذلك بأهداف الجماعة فقد يوفر القائد بعض الأمكانيات أو يوضح بعض القواعد في هذا المجال.

3- مواقف الصراعات والمشكلات داخل الجماعة ولا بد من تدخل القائد في تلك المواقف وأن يعمل علي مساعدة الجماعة في مواجهة هذه المواقف وتحقيق التماسك الاجتماعي داخل الجماعة.

4- مواقف التعبير الذاتي والجماعي عن الرغبات والحاجات والأهداف سواء بالنسبة للأعضاء أو الجماعة، وتقبل تلك التغييرات وتوجيهها نحو الاتجاه الصحيح وذلك تطبيقاً للديمقراطية وتدعيماً للتماسك داخل الجماعة.

العامل الحادي عشر: الموارد والإمكانات وتأثيرها في الديناميكية:

تؤثر الموارد والإمكانات تأثيراً واضحاً في الديناميكية ولا يستطيع الأعضاء أو الجماعة إشباع احتياجاتهم الأساسية من خلال البرنامج، أو المواقف الجماعية المختلفة دون توفر تلك الأدوات وبالتالي لن يتحقق التفاعل الاجتماعي المناسب لهذا المجال.

وهناك عدة جوانب تؤثر فيها الموارد والإمكانات يمكن ان يوضح اهمها كما يلي:

1- ترتبط جاذبية الجماعة بالهدف ولا نستطيع أن نحقق أهداف الجماعة دون توفر الموارد والإمكانات وبالتالي من الضروري توفر تلك الموارد لأنها تكون المجالات التي تؤدي إلي استمرارية الديناميكية الإيجابية في الحياة الجماعية.

2- تؤثر الموارد والإمكانات في تدعيم العلاقات الاجتماعية بين الأعضاء لأنها تتيح الفرصة للتفاعل المستمر بين الأعضاء والجماعة بالإضافة إلي أن توفر تلك الموارد يؤكد اهتمام المؤسسة والأخصائي بالجماعة التي ينتمي إليها الاعضاء وبالتالي يدعم ذلك العلاقة المهنية التي تبني علي عوامل

أساسية من أهمها الثقة في قدرات الأخصائي في مساعدة الجماعة علي توفير مثل تلك الموارد للجماعة.

3- توفير الموارد والإمكانيات يؤكد للأعضاء مكانة الجماعة بالمؤسسة والمجتمع وهذا يؤثر بالتالي في ديناميكية الجماعة وتدعيم الانتماء نحو الجماعة مما يساهم في إستمرارية الحياة الجماعية وتكوين المواقف الجماعية التي تتضمن ديناميكية إيجابية من خلال عوامل إيجابية مثل عملية التقبل بين الأعضاء وديمقراطية القيادة، قلة أنتشار الشلل والعشيرات داخل الجماعة وغيرها من العوامل.

4- توجه الديناميكية الأخصائي نحو أكتشاف قدرات وإمكانيات الأعضاء واستخدامها خلال الحياة الجماعية وتصبح عملية الاهتمام بتلك القدرات والإمكانيات من المؤثرات التي يهتم بها الأخصائي الاجتماعي في توجيه الديناميكية وتوجيهها نحو تحقيق أهداف الجماعة.

ويري البعض أن خبرات الجماعة من الموارد الهامة التي يجب أن يستخدمها الأخصائي الاجتماعي حيث تتشابه كما أن أختلاف الخبرات يمكن أن يكون من العوامل المؤثرة في الديناميكية. ويراعي الأخصائي أن الاستجابات النابعة من الأعضاء نحو تلك الخبرات كموارد في الجماعة سوف تختلف وهذا يؤثر في الديناميكية واتجاهاتها نتيجة الإدراك الذي توصل إليه الأعضاء لتلك الخبرات والمواقف التفاعلية التي يشتركون فيها ومدى إرتباطها بأهداف الجماعة أو عدم إرتباطها.⁽¹⁾

ويمكن أن نحدد أنواع الموارد والإمكانيات التي قد تؤثر في الديناميكية سواء سلبيا أو إيجابيا ويجب أن تراعيها عند العمل مع الجماعات وهي كما يلي:

1- الموارد الذاتية الإنسانية والطاقات الكامنة سواء داخل كل عضو أو الطاقة الجماعية فنجد أن مشاعر الجماعة تمثل طاقة جماعية يمكن أن تؤثر في الديناميكية ويجب علي الأخصائي أن يراعي تلك الموارد ويوجه التعبير عنها وإستخدامها.

(1) Tom, Douglas ; A Theory of Group Work practice 1st., Hong Kong; the Macmillan press, 1993,p. 130.

2- الموارد المادية سواء داخل الجماعة التي يقدمها الأعضاء مثل الخامات والأدوات التي تستخدمها في البرامج أو تلك الموارد التي توفر المؤسسة مثل مكان الاجتماع ومصادر الإضاءة والتهوية المتوفرة للجماعة أو طريقة جلوس الأعضاء.

3- الموارد المعنوية التي يتميز بها أعضاء الجماعة مثل الاتجاهات والقيم والتقاليد فقد يتميز الأعضاء بالقيم الخاصة بتحمل المسؤولية مثل قيمة الأمانة وهذا يؤثر في الديناميكية إيجابياً عكس وجود قيم سلبية فإنه يؤثر في إيجاد ديناميكية لها تأثيراً سلبياً علي الأعضاء والجماعة والأخصائي، وقد يتميز أعضاء الجماعة بالاتجاه الإيجابي نحو الملكية العامة وهذا يؤثر في تكوين العلاقة بين الجماعة والجماعات الأخرى بالمؤسسات التي يمكن أن تتعاون مع الجماعة وهذا وبالتالي يوجه الديناميكية ويدعم علاقات الأعضاء وإحساسهم بالمكانة الاجتماعية المرتفعة بالمؤسسة والمجتمع.

العامل الثاني عشر: التوحد مع الجماعة:

المقصود بالتوحد مع الجماعة هو وجود رباط عام يشترك في التمسك به جميع أعضاء الجماعة وقد يظهر ذلك في شكل العلاقات أو الأنوار التي يقوم بها أعضاء الجماعة. ويطلق البعض علي تلك الجوانب التماسك، الروح المعنوية وفي إطار ذلك يشعر جميع الأعضاء بالمصلحة المشتركة وأن كل عضو هو جزء من الجماعة التي ينتمي إليها. وهناك علاقات ومؤشرات توضح مدي ارتباط وتوحد الأعضاء بالجماعة مثل استخدام تعبيرات نحن نشعر بما يدور في الجماعة، إننا نطلب من الأخصائي مساعدتنا في إعداد البرنامج، مشكلتنا الدائمة في الجماعة عدم توفر الموارد، نشعر جميعاً أننا بين أفراد أسرتنا داخل الجماعة.

وتختلف درجة التوحد من حيث الاتجاه الذي ترتبط به الذي يمكن ان نلاحظه علي النحو التالي:

1- التوحد مع الهدف الذي تسعى إليه الجماعة أي أنه يتحول إلي هدف شخصي يسعى إلي تحقيقه في احسن صورة ممكنة وهذا بالطبع يؤثر بوضوح في الديناميكية.

2- التوحد مع أعضاء الجماعة دون الارتباط بالهدف الذي تسعى إليه الجماعة وهذا قد يكون له تأثيراً سلبياً في ديناميكية الجماعة.

وعلىنا أن ندرك أن شعور الفرد بالتوحد مع الجماعة يشجع علي المشاركة في الحياة الجماعية كما أن القيام بالأدوار وممارسة الأنشطة يعتبر مصدراً من المصادر الهامة للتوحد بين العضو والحياة الجماعية بكل مكوناتها.

رابعاً: أنواع الديناميكية :

هناك تصنيفات مختلفة يمكن أن توضح الأنواع المختلفة للديناميكية طبقاً للمعيار الأساسي الذي يتم بناء عليه وضع نوع من أنواع الديناميكية وهي كما يلي:

التصنيف الأول: تصنيف الديناميكية طبقاً لمصدر التأثير: وهي تشمل:

1- الديناميكية الداخلية:

المقصود بها أن كافة العوامل المؤثرة في الديناميكية سواء كانت عوامل سيكولوجية أو اجتماعية. عوامل تتعلق بالأعضاء والجماعات الأخصائي فهي عوامل داخلية لا تخرج عن نطاق الحياة الجماعية الداخلية وبالتالي يستطيع الأخصائي الاجتماعي أن يحددها ويقوم بتوجيهها نحو الاتجاهات الإيجابية والتي تساهم في بناء نمو الجماعة. ومثالاً لذلك تأثير خصائص الأعضاء المكونين للجماعة فنحن نلاحظ أن هؤلاء الأعضاء هم الأساس التكويني للجماعة ويؤثر فيها ويتأثرون بها وبالتالي تصبح الخصائص الإيجابية أو السلبية مع العوامل المؤثرة في الديناميكية مثل تأثير الخصائص العقلية فجماعة الأسوياء تختلف عن جماعة المعاقين ذهنياً وخصائص الأعضاء خاصة الاجتماعية من خلال القدرة علي المشاركة في البرامج للجماعة المختلفة.

2- الديناميكية الخارجية:

ويقصد بها أن هناك عوامل خارج نطاق الكيان الاجتماعي الداخلي للجماعة تؤثر في المجالات المختلفة الخاصة بالجماعة وتكون عوامل ديناميكية خارجية أي مؤثرات جديدة غير المؤثرات الداخلية.

ومثالاً لذلك القواعد والنظم الخاصة بالمؤسسة والتي تكون الضبط الاجتماعي لجميع الجماعات التي توجد في المؤسسة وما تمارسه من أنشطة وفي هذا الإطار نجد أن كافة القرارات والمقترحات التي تصدر في الجماعة ترتبط ارتباطاً وثيقاً

بالعوامل الخارجية التابعة من الجماعة ويمكن أن تكون موجهاً إيجابياً لجوانب حياة الجماعة أو قد تكون عائقاً في هذا المجال. ونلاحظ أن التطورات التي تمر بالمجتمعات سواء كانت في شكل مشكلات أو مواقف معينة أو مشروعات قومية يهتم بها المجتمع فتصبح من المؤثرات في الديناميكية وبالتالي تكون لنا جانباً خارجياً لديناميكية الجماعة لأنه يجب أن يتعرف علي عواملها الأخصائي الاجتماعي ويتعامل معها بما فيه من مساعدة للجماعة نحو تحقيق أهدافها.

التصنيف الثاني: تصنيف الديناميكية طبقاً لمرحلة النمو الخاصة بالأعضاء وخصائصها المتميزة:

يمكن أن تصنيف الديناميكية في الجماعات الصغيرة كما يلي:

ديناميكية جماعات الأطفال وهي تتميز بالتالي عن ديناميكية جماعات المراهقين أو الشباب أو كبار السن.

ومن المعروف أن الأطفال يرغبون في سرعة الحركة والتلقائية ويرتبط بما يحققه إشباع حاجاتهم الأساسية سواء البيولوجية أو النفسية والاجتماعية وفي هذا الإطار نجد أن العوامل التي تؤثر على الديناميكية سوف تختلف عن العوامل المؤثرة في ديناميكية جماعات المراهقين، ويجب من الأخصائي أن يراعي تلك الاختلافات عند دراسة الديناميكية أو وضع خطة التدخل للتأثير فيها.

ويرتبط بهذا التصنيف الاتواع التالية:

النوع الأول : ديناميكية الموقف:

تتكون حياة الجماعة من عدة مواقف متتالية ومتفاعلة مع بعضها وتختلف الديناميكية من موقف إلى موقف آخر ولكننا نلاحظ أن هناك عوامل مشتركة تؤثر في الديناميكية في معظم المواقف وتصبح سمة واضحة مثل تأثير الحجم تأثيراً واضحاً في كافة مواقف الجماعة، ونلاحظ أيضاً أن هناك عوامل أخرى تؤثر في موقف معين مثل تأثير الشلل أو العشيرات الاجتماعية في اتخاذ القرارات ولذلك قد يلجأ الأخصائي إلى دراسة الديناميكية في مواقف محددة ووضع خطة التدخل طبقاً لما توصل إليه في هذا المجال، ومن أمثلة المواقف التي يتطلب دراسة الديناميكية فيها ما يلي:

1- مواقف إجراء الانتخابات وتشكيل لجان العمل داخل الحياة الجماعية وطبيعة العلاقات المرتبطة بهذا المجال.

2- مواقف المشكلات المرتبطة بتوزيع المسئوليات أو بوضع تنظيم وظيفي جديد مما يجعل الأخصائي يدرك العوامل المؤثرة في ديناميكية الموقف الحالي.

3- مواقف اتخاذ قرارات من شأنها إحداث تغيير في الحياة الجماعية وتؤثر عوامل معينة في ذلك مما يجعل الأخصائي يتعرف عليها ويقوم بتوجيهها حتي يكون لها تأثيراً إيجابياً فيما بعد خلال المواقف التالية.

4- المواقف القيادية وما ترتبط به من عوامل سيكولوجية أو اجتماعية مثل تقبل القائد للأعضاء، نبذ القائد لبعض الأعضاء الذين لهم سمات معينة وكذلك الاهتمام بديناميكية الموقف عند ظهور أعضاء يتميزون بقدرات قيادية واضحة مما يجعل الأعضاء يستحيون أو يرفضون هؤلاء الأعضاء الجدد مما يكون له تأثير في الديناميكية.

5- مواقف الضبط الاجتماعي: يقوم الأخصائي في بعض المواقف بمساعدة الجماعة علي تقبل جوانب الضبط الاجتماعي وتطبيق الوسائل الخاصة في مواقف معينة لضرورة ذلك أو عند ملاحظة تغيير سلبي في الحياة الجماعية وهذا يتطلب من الأخصائي الاجتماعي ضرورة دراسة الديناميكية في هذا المجال لأنها سوف تختلف في العوامل التي تواجهها عن أي مواقف أخرى.

النوع الثاني : ديناميكية الأنشطة:

ونلاحظ أن البرنامج الذي تمارسه الجماعة يتضمن مجموعة من الأنشطة وكل نشاط منها يتميز بديناميكية معينة فالأنشطة الخاصة بالمعسكرات التي تعمل علي استثارة التفاعل وتبادل الخبرات وتوزيع الأدوار سوف تختلف الديناميكية فيها عن ديناميكية الأنشطة الثقافية والفنية.

ولذلك يجب علي الأخصائي دراسة ديناميكية في كل نشاط من الأنشطة حتي يصل إلي الجوانب المتشابهة والغير متشابهة في الحياة الجماعية وبالتالي يمكن تحديد السمات الأساسية للجماعة والمؤثرات الفعلية فيها.

ومن الموجبات العامة في هذا المجال ما يلي:

أ- دراسة الديناميكية في بداية ممارسة الأنشطة حيث أن الأعضاء والجماعة يبدأون في التعبير عن رغباتهم واهتمامهم أو عدم اهتمامهم لهذه الأنشطة.

ب- دراسة الديناميكية بعد المرحلة الأولى من ممارسة الأنشطة بشرط أن تكون النظم المتعلقة بالأنشطة قد استقرت كذلك تتضح رغبات الأعضاء الحقيقية، وتبدأ المشكلات في الظهور ويبدو للأخصائي مضمون الحياة الجماعية بوضوح.

ج- مراعاة مظاهر المشاركة في الأنشطة والعوامل المؤثرة فيها كتغيير يحدث في الديناميكية الخاصة بتلك الأنشطة ويمكن أن يكون ذلك موجهاً لتحديد التدخل المهني للأخصائي من أجل تدعيم استفادة الأعضاء من تلك الأنشطة أو مساعدتهم في مواجهة الصعوبات أو المعوقات التي تواجه الاستفادة بالأنشطة.

د- يقوم الأخصائي بمتابعة التغيير في الديناميكية المتعلقة بممارسة الأنشطة والتعرف على العوامل المؤثرة فيها من مرحلة إلى مرحلة أخرى وما هي المراحل التي يقل فيها التأثير السلبي في الديناميكية والمواقف التي تزداد فيها الإيجابية بشكل واضح.

النوع الثالث : ديناميكية مراحل نمو الجماعة وتطورها:

ومن المعروف أن حياة الجماعة تمر بمراحل للنمو وكل مرحلة لها سمات محددة ومعروفة، كذلك للأخصائي أدوار تختلف خلال تلك المراحل. ونلاحظ أن الديناميكية سوف ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمراحل النمو وربما تجد أن هناك عوامل قليلة واضحة تؤثر في الديناميكية في مراحل الانتقال كمرحلة أولية من مراحل النمو وربما تزداد العوامل المؤثرة في مرحلة النضج حيث تستقر الحياة الجماعية ويتم تدعيم الأنشطة بها ويتحدد لكل عضو ما هي الأنشطة التي سوف يشترك فيها كذلك تتميز العلاقات الاجتماعية بالتماسك والارتباط بأهداف الجماعة. ويمكن أن يستفيد الأخصائي من خلال تحديد ديناميكية مراحل النمو عن طريق متابعة جوانب التغيير فيها، مدى استقرارها أو ثباتها، الأدوار التي يجب أن يقوم بها في

كل مرحلة، تقويم الديناميكية من خلال خصائص مراحل نمو الجماعة. ومن الضروري مراعاة أن الديناميكية ترتبط بعوامل متعددة وأن أنواع الديناميكية ترتبط بخصائص ومظاهر تختلف فيما بينها طبقا للمحددات التي سبق دراستها ، بالإضافة إلى أن الجوانب المتشابهة في مواقف الديناميكية المختلفة تتضح في بعض المكونات ومن أمثلتها .

1- القوى المتفاعلة في الحياة الجماعية وارتباطها بالأعضاء والجماعة ، المؤسسة ، والمجتمع .

2- التغيير الذي يحدث في الحياة الجماعية سواء سلبيا أم إيجابيا

3- اختلاف حيوية الجماعة وتفاعلها من موقف لآخر .

4- البناءات الداخلية والخارجية المؤثرة في الجماعة وتكوينها للديناميكية مثل العضوية ، الموارد ، البرامج ، والعلاقة بالمجتمع الخارجي .

خامساً: كيفية دراسة الديناميكية:

يستطيع الأخصائي الاجتماعي أن يدرس ديناميكية الجماعة من كافة جوانبها من خلال استخدام وسائل أساسية يمكن الاستعانة بها في هذا المجال وهي كما يلي:

أولاً: استخدام الملاحظة:

يستخدم الأخصائي الاجتماعي الملاحظة في دراسة الديناميكية خلال المواقف المختلفة التي تتضمنها الحياة الجماعية، وتتوزع أساليب الملاحظة بين الملاحظة غير المقننة والتي تستخدم فيها نظام قنوي مقنن والملاحظة المقننة باستخدام فئات الملاحظة المقننة. (1)

والملاحظة هي الحصول على الحقائق والمعلومات المتعلقة بكافة عناصر الحياة الجماعية وما يرتبط بها من أفعال أو أفكار أو علاقات يعبر عنها الأعضاء والأخصائي والجماعة من خلال المشاهدات الواقعية للحياة الجماعية وما تتضمنه.

(1) Archeat ; The Architectural Basis for Analyzing certain Aspects for special Behaviour, paperpre sented at the American psychological Association convention, N.Y., 1992,p.59.

ويمكن ان نحدد اهم الجوانب التي يهتم الاخصائي الاجتماعي بملاحظتها علي النحو التالي:

1- ملاحظة سلوك الأعضاء من خلال المشاركة في ممارسة الأنشطة وتأثير هذا السلوك علي الحياة الجماعية مثل السلوك العدواني، السلوك السلبي، السلوك التعاوني، السلوك الإيجابي.

2- ملاحظة العلاقات الاجتماعية بين الأعضاء أو الجماعة وما هي العوامل المؤثرة فيها هل هي مجرد علاقات لتحقيق إشباعات للأعضاء هل العلاقات هي الشكل الرسمي الذي ينظم حياة الجماعة؟ هل هي نتيجة عوام الضبط الاجتماعي المؤثر في الحياة الجماعية؟ أم أن هناك علاقات رسمية وأخرى غير رسمية؟

3- ملاحظات اتجاهات الأعضاء نحو الموضوعات والأنشطة والأفكار التي تطرح في المناقشات الجماعية أو من خلال المقابلات والاجتماعات الدورية حتي يستطيع الأخصائي الاجتماعي الوصول إلي الاتجاهات الواقعية للحياة الجماعية.

4- ملاحظة التنظيم الوظيفي للجماعة حيث أن هذا التنظيم هو الوسيلة التي يستخدمها الأخصائي ما هو تأثير التنظيم الوظيفي في الديناميكية وكذلك تأثير العوامل الديناميكية الأخرى في هذا التنظيم الوظيفي خلال الحياة الجماعية.

ويستطيع الأخصائي أن يحدد موضوعات ومجالات الملاحظة للديناميكية طبقاً لأهميتها، وهناك وسائل تستخدم للملاحظة في هذا المجال نذكر منها ما يلي:

أ- **دليل الملاحظة:** وهذا الدليل يتضمن أهم العناصر التي يرغب الأخصائي الاجتماعي ملاحظتها لدراسة الديناميكية ولا بد أن يحدد الأخصائي فيها مواقف الملاحظة وأنواع الأنشطة التي يرتبط بها هذا الدليل.

ب- **تقارير الملاحظة:** وقد يقوم الأخصائي الاجتماعي أو من يكلف بالملاحظة بتسجيل تقارير خاصة بما تم ملاحظته من جوانب تتعلق بالسلوك، العلاقات، المظاهر الجماعية المختلفة، وما يرتبط بها من عوامل مؤثرة في الحياة الجماعية.

ج - الاستجابات الموقفية: وهنا يضع الأخصائي مواقف محددة لملاحظتها ويتم وضع مجموعة استجابات لهذه المواقف وبناء علي عدد الاستجابات وأنواعها وارتباطها بالمواقف يستطيع الأخصائي أن يصل إلي تصور موضوعي وواضح حول ديناميكية الجماعة.

ثانياً: التقارير الدورية:

يقوم الأخصائي الاجتماعي بتسجيل تقارير دورية خاصة بأجتماعات وأنشطة الجماعة ويتضمن كل تقرير دوري أجزاء إحصائية، جوانب فردية جماعية، جوانب خاصة بدور الأخصائي الاجتماعي، وتشمل تلك التقارير التحصيل والتفسير المناسب لما يدور في الجماعة أي أنها تفيد في توضيح العوامل المؤثرة في التفاعل وبالتالي في الديناميكية.

ولذلك تعتبر التقارير الدورية هي الوسيلة الرئيسية في طريقة التعامل مع الجماعات التي يمكن عن طريقها الحصول علي الحقائق والمعلومات والخبرات الواقعية كما أنها وسيلة أساسية من حيث الأخصائي الاجتماعي هو الذي يقوم بتسجيلها وكذلك باستخدامها طوال عمله مع الجماعة.

وتعتبر الأجزاء القصصية من أهم أجزاء التقرير الدوري التي يمكن الاستفادة بها في دراسة الديناميكية للأسباب الآتية:

1- يوضح الجزء القصصي تفاعل الأعضاء و الجماعة والأخصائي في المواقف التي يتم التسجيل بناء عليها وما يدور فيها من علاقات وممارسة للأدوار ومواجهة المشكلات المختلفة.

2- يتم التسجيل في التقرير القصصي بطريقة واقعية تلقائية أي كما يحدث في الواقع الاجتماعي للجماعة لذلك فهو تعبيراً صادقاً لما يؤثر في الديناميكية الجماعية.

3- يعتبر الجزء القصصي هو الجانب الذي يتميز بالتسلسل المنطقي في نقل كافة الحوادث التي تحدث خلال الحياة الجماعية في المجالات و المواقف التي يتم التسجيل فيها، لذلك يهتم الأخصائي الاجتماعي باستخدام التقارير الدورية كأداة أساسية في دراسة الديناميكية من كافة جوانبها.

ثالثاً: التقارير التقييمية:

يستطيع الأخصائي الاجتماعي أن يستفيد من التقارير التقييمية التي يمكن تسجيلها خلال العمل مع الجماعة منذ بدايته وكذلك عند نهاية العمل مع الجماعة، وقد يقوم بإعداد هذه التقارير أحد الخبراء في ممارسة العمل مع الجماعات، وفي بعض الأحيان يتكون فريق عمل متخصص يقوم بهذا العمل.

ويمكن أن نحدد أهم الجوانب التي تستخدم فيها التقارير التقييمية لدراسة الديناميكية ما يلي:

- 1- تستخدم التقارير التقييمية عند التعرف على الديناميكية الجماعية بصفة عامة في كافة المواقف التي مرت بها الجماعة.
- 2- تستخدم التقارير التقييمية عند وضع خطة جديدة وتوجه الديناميكية إلى جوانب متطورة من العمل من خلال وضع خطة التدخل المهني يمارسها الأخصائي من خلال عمله مع الجماعة.
- 3- تستخدم التقارير التقييمية عند حدوث مشكلات متعددة ومتتالية تهدد حياة الجماعة ويتطلب الأمر ضرورة دراسة العوامل المؤثرة في الديناميكية وتحديد طبيعة ومستوى هذا التأثير، فـ قد يكون حجم الجماعة أحد المؤثرات في تفكك الجماعة وكذلك قد تكون أهداف الجماعة غير واضحة ومحددة مما يضطر الأعضاء إلى الانسحاب من الحياة الجماعية.

رابعاً: المقاييس الاجتماعية:

يمكن للأخصائي الاجتماعي الاستعانة بالمقاييس الاجتماعية التي تستخدم لمعرفة طبيعة العلاقات الاجتماعية وأنواعها وكافة المؤثرات منها وما هي الموضوعات المتعلقة بها ويهتم الأخصائي الاجتماعي باستخدامه تلك المقاييس مثل المقاييس السسيومترية في مواقف ممارسة الأنشطة وأجزاء التنظيم الوظيفي للجماعة وغيرها.

ويمكن أن نوضح أن الأخصائي يستطيع أن يستخدم تلك المقاييس في المواقف التالية لدراسة الديناميكية:

- 1- استخدام المقاييس لمعرفة طبيعة العلاقات الاجتماعية وأنواعها قبل إجراء الانتخابات الخاصة بالجماعة.

2- استخدام المقاييس الاجتماعية لمعرفة أنواع العلاقات خلال ممارسة أنشطة معينة كالرحلات والمعسكرات وبرامج خدمة البيئة وغيرها.

3- استخدام المقاييس الاجتماعية عند حدوث مشكلات وصراعات داخل الجماعة ومحاولة معرفة شكل العلاقات الاجتماعية ومدى تأثير العلاقات المكونة في صورة الشلل، العلاقات للمركزية والعلاقات المنفردة وغيرها.

4- استخدام المقاييس لمعرفة مدى النمو والتغيير الذي يحدث في الجماعة لارتباطه بالديناميكية والعوامل المؤثرة فيها حيث النمو يعبر عن التماسك والارتباط بالعلاقات الاجتماعية الإيجابية، أما التغيير السلبي في العلاقات فيعبر عن الصراعات والتنافس الهدام ومحاولات السيطرة على الحياة الجماعية.

5- يستخدم المقاييس لمعرفة علاقة بعض البرامج والمشروعات بالبناء الاجتماعي والعلاقات المكونة بين أعضاء الجماعة .

6- يستفيد الاختصاصي الذي يستخدم تلك المقاييس عند الرغبة للقيام بتطوير التنظيم الوظيفي للجماعة بمساعدة الأعضاء والجماعة .

7- يمكن الاستفادة من استخدام المقاييس عند القيام بالتقويم المرحلي والنهائي في حياة الجماعة .

ساحساً: تدريبات عملية حول موضوع الديناميكية بالفصل الخامس

تدريب رقم (1)

ما هي مراحل النمو للأعضاء التي تظهر فيها العوامل الآتية المؤثرة في الديناميكية بصورة واضحة ؟ تذكر مرحلة النمو (الطفولة المبكرة - المراهقة.. الخ)

العامل	مراحل النمو
خصائص الأعضاء.	
قواعد الضبط ووضع الحدود.	
القيادة داخل الجماعة.	

تدريب رقم (2)

أرادت الجماعة أن تتخذ قرارات خاصة بتنظيم معسكر خدمة البيئة واندفع العضو (أ) وأوضح أنه لا يعرف. لماذا نقوم بهذا المعسكر وأيده في ذلك معظم الأعضاء مثل س، ص، ع وقام قائد الجماعة وطلب الالتزام بالهدوء، وإلا سوف يطلب انتهاء الاجتماع علماً أن الأخصائي كان موجوداً.

قام العضو (ل) وذهب للأخصائي وطلب منه التدخل لتوضيح تلك الجوانب المتعلقة بأهمية خدمة البيئة، مشاركة الأعضاء، البرنامج، فأوضح الأخصائي أن هذه الجوانب جاء من المجلس الأعلى للشباب والرياضة وإدارة المؤسسة لا تطلب ضرورة مشاركة الأعضاء فصمت الأعضاء.

الأسئلة :

- ما هي أنواع الديناميكية في هذا المجال ؟
- كيف يدرس الأخصائي ديناميكية هذه الجماعة ؟

مثال تطبيقي للعوامل المؤثرة في الديناميكية داخليا وخارجيا

حاول أن تكتب في الخانات الفارغة ما يتناسب مع الموضوع كما يلي:

الجماعة	العوامل المؤثرة في الديناميكية الداخلية	العوامل المؤثرة في الديناميكية الخارجية	دور الأخصائي في ضوء المبادئ والمهارات والأسس المهنية
جماعة الرحلات بالمدرسة الثانوية	خـصائص الأعضاء.	موافقة إدارة المدرسة.	الاستماع للآراء بوجه التفاعل. مهارة استخدام وظيفة المؤسسة.

كل خانة تحصل علي درجة فيصبح مجموعة درجات الجدول يماثل عدد خانات الجدول ويتم التصحيح كما يلي:

تحديد الجماعة درجة واحدة العوامل الداخلية درجة واحدة العوامل الخارجية درجة واحدة دور الأخصائي درجة واحدة المجموع الكلي (اربع درجات)

تدريب رقم (3)

الجماعة	العوامل المؤثرة داخلياً	العوامل المؤثرة خارجياً	دور الأخصائي باستخدام المبادئ والمهارات

تدريب رقم (4)

أراد الأخصائي أن يدرس ديناميكية جماعة أسرة العبور بكلية الخدمة الاجتماعية. ما هي الأدوات التي يمكن استخدامها في الموضوعات الآتية:

الموضوع	الوسيلة	أسباب الاختيار
دراسة الديناميكية في مواقف ممارسة أنشطة المعسكر.		
دراسة العلاقات تمهيداً لإجراء الانتخابات الدورية.		
معرفة الجوانب الكيفية والكمية الخاصة بالبرامج التي تمارسها الجماعة خلال العام الماضي.		
دراسة العوامل المؤثرة في الديناميكية		

تدريب رقم (5)

أراد الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل مع (جماعة 25 يناير) أن يدرس التغيير الذي حدث للأعضاء والجماعة وتمارس الجماعة نشاطها بمركز شباب السلام داخل المركز وخارجه ما هي المواقف التي يجب دراسة ديناميكية الجماعة من خلالها لتحديد التغيير الذي أحدث ؟

الموقف الأول :

الموقف الثاني :

الموقف الثالث :

الفصل السادس

أخصائى العمل مع الجماعات

- أولاً: التعريف بـ"أخصائى العمل مع الجماعات".**
- ثانياً: الإعداد المهنى والعلمى لأخصائى العمل مع الجماعات.**
- ثالثاً: المهارات الأساسية التى يجب أن يكتسبها أخصائى خدمة الجماعة.**
- رابعاً: دور الأخصائى فى العمل مع الجماعات.**
- خامساً: مواقف جماعية تواجه الأخصائى فى عمله.**

نتناول مناقشة موضوع أخصائي العمل مع الجماعات على النحو التالي

أولاً: التعريف بأخصائي العمل مع الجماعات:

مما لا شك أن ممارسة طريقة خدمة الجماعة تتطلب وجود أخصائي اجتماعي أعد إعداداً مهنيّاً بحيث يستطيع أن يمارس دوره في مساعدة الجماعة وأعضائها على النمو والتغير. (1)

يجب أن يتوفر للأخصائي الاجتماعي أن يكون مزوداً بمعارف، ومعلومات معينة ومهارات واتجاهات نفسية صالحة تساعد على أداء مهنته.

ويستخدم الأخصائي الاجتماعي القواعد المعرفية التي حصل عليها أثناء أعداده وتدريبه فهو يستخدم معارفه المختلفة بال شخصية الإنسانية والمواقف الاجتماعية والظواهر السياسية والاقتصادية .. الخ للفهم، كما يستخدم المهارات وأساليب العمل مع العملاء من خلال إعداد المهني ويعتمد في عمله على مجموعة من القواعد والمبادئ التي ترتبط في جزء منها بالممارسة، وفي جزء آخر يقيم المهنة وأخلاقياتها ويستخدم ذلك كله لفهم العملاء ومشكلاتهم ولمساعدته على الوصول إلى الحلول المناسبة لمشكلاتهم وإشباع حاجاتهم.

وفي سبيل تحقيق ذلك الهدف فإن عملهم يتطلب القيام بمهام ذات طابع تحليلي وآخر ذات طابع تفاعلي مستخدمين مهارات كالدراسة العملية واستخدام الأساليب الإدارية وغيرها من الممارسات التي تعتمد على التطبيق الواقعي لمجموعة من المعارف والنظريات التي تنتمي إلى عدد كبير من فروع العلم.

ولقد وضعت الجمعية القومية الأمريكية للأخصائيين الاجتماعيين ميثاق شرف للممارسة (الأخصائيين الاجتماعيين) يعبر عن القيم الأخلاقية التي يعتنقها كل من ارتضى العمل بهذه المهنة وأهم ما جاء بالميثاق:

1) الإلتزام الأخلاقي بالعمل على رفاهية الأفراد والجماعات والمجتمعات وما يتطلبه ذلك من القيام بالمجهودات التي من شأنها تحسين الظروف الاجتماعية.

(1) أحمد فوزي الصادي ونصيف منقريوس: العمل مع الجماعات بين النظرية والتطبيق، مرجع سابق ذكره.

(2) الالتزام بعدم التفرقة بين العملاء لأي سبب من الأسباب كالتفرقة بسبب الجنس أو اللون أو العقيدة .. الخ والعمل أيضاً على منع أى تفرقة فى عمله لتقديم الخدمات.

(3) المسؤولية لها الأولوية على الاهتمامات الشخصية.

(4) تحمل المسؤولية لحماية المجتمع من أولئك الذين يعملون فى الممارسة فى الرعاية الاجتماعية والذين قد يؤدون إلى الأضرار بالمجتمع كنتيجة لعدم تخصصهم المهنى.

(5) الإسهام بالمعارف والمهارات لتدعيم وتقوية الممارسة.

(6) احترام آراء ومعارف الزملاء وخبراتهم والاستفادة منها فى العمل.

وإعداد الأخصائى الاجتماعى يمثل العمود الفقرى للخدمة الاجتماعية ذلك لأنه هو الذى يضطلع بممارسة الدور المهنى ويقوم بالواجبات والمسؤوليات التى تتطلبها حركة التغيير وهذا يتطلب توفر مجموعة من العناصر.

ثانياً: الإعداد المهنى والعلمى لأخصائى العمل مع الجماعات:

يتضمن الإعداد المهنى لأخصائى العمل مع الجماعات محاور أساسية تتضمن الاستعداد الشخصى والمهنى، الأعداد النظرى.

الجانب الأول : الاستعداد الشخصى ويشمل:

الصفات الشخصية الفطرية والمكتسبة وهي كما يلي:

(1) قدرات جسمية وصحية مناسبة بالقدر الذى لا يثير فى العملاء أحاسيس الإشفاق أو الرثاء ومناسبة لقيامهم بواجباتهم نحو عملائهم.

(2) أتران انفعالى يكسب صاحبه القدرة على ضبط النفس وإدراك الواقع والتضج الانفعالى الذى لا يشوبه نزعات تهور أو أندفاع أو بلاده أو سلوك طفلى (كالاتكالية وعدم تحمل المسؤولية والغضب والاندفاعية، والعصبية، التحيز غير المنطقى ...).

(3) تنظيم معرفى عقلى مناسب، يجمع إلى جانب معارف العلوم المهنية نكاء أجتماعيأ مناسباً وبعض القدرات الخاصة مثل القدرة التعبيرية اللفظية والخاصية التصويرية.

4) قيم أجتتماعية تسمح له بالتخلي بسمات أخلاقية سوية، والتحكم في نزعاته، وأهوائه الخاصة وإن كان إنسان يعيش حياة الناس تصادفه بالضرورة مشكلات وعقبات إلا أنه قادر على السيطرة عليها وفصلها جانباً حينما يتصدي لمساعدة الآخرين، ومن أبرز هذه القيم سعة الصدر حب الآخرين والاجتماعية والسلوك اللأرادي، والبعد عن السلوك الانتقامي أو التهكمي في علاقاته بالآخرين إلخ.

وفي إطار ما سبق فإن الاستعداد الجيد إذا ما توفر له الإعداد السليم لأمكن تخريج أخصائيين اجتماعيين قادرين على تحمل مسئولياتهم وفقاً لأيدولوجية هذه المجتمعات. والعكس صحيح بمعنى أنه مهما توفر من إعداد للأخصائي الاجتماعي فإن ذلك لا يكون مجدياً ما لم يتوفر الاستعداد الشخصي، ذلك لأن شخصية الأخصائي لها تأثير كبير في دوره المهني.

لهذا كله فإن كليات ومعاهد الخدمة الاجتماعية في جميع أنحاء العالم تعقد اختبارات قبول للمتقدمين إليها تصطفي خلالها العناصر الصالحة وتتولاهاهم بالعناية والإعداد طوال فترة الدراسة.

ولهذا فإن الأمر يتطلب النظر في أسلوب قبول الطلاب في معاهد وكليات إعداد الأخصائي الاجتماعي في مجتمعاتنا حيث أن الأساليب المتبعة في التحاق طلاب الخدمة الاجتماعية لا يمكن أن يتمشى مع المواصفات الضرورية للأخصائي الاجتماعي الذي يستطيع أن يسهم بفاعلية في إحداث التغيير ومواكبة التغيير.

الجانب الثاني : الإعداد المهني ويشمل:

- 1) أن يزود بقاعدة علمية واسعة من العلوم الإنسانية المختلفة وخاصة، علم النفس الاجتماعي والاقتصادي والإحصاء والتشريع إلخ.
- 2) دراسة شاملة للخدمة الاجتماعية ماهيتها وفلسفتها وطرقها المختلفة بمفاهيمها وعملياتها المتعددة.
- 3) تدريباً عملياً يخضع لأشراف مؤسسي ومعهدي يكسب الممارس خبرة عملية تربط النظرية بالتطبيق لتكوين المهارات الأساسية للمهنة.

والمهارة ركيزة أساسية لمهنة تعتمد أساساً على تأثير فرد وهو الأخصائي الاجتماعي في عميل (فرد أو جماعة أو مجتمع) تأثيراً هادفاً وهذه المهارة لكي تنمو لابد من توافر الاستعداد والتعليم والتدريب.

ولقد أقرت جميع المؤتمرات التي ضمت المسؤولين عن تعليم الخدمة الاجتماعية في العالم ومنها مؤتمر مقديشو ولاهور، وميونخ مجموعة من الأسس العامة التي يجب أن يتضمنها أي منهج لإعداد الأخصائي الاجتماعي بأنه لا يمكن إعداد الأخصائي الاجتماعي بصورة فعالة إلا عن طريق منهج قائم على ربط ما هو نظري فيما هو عملي وبالتالي أن يكون أساس هذا - المنهج المعرفة الأساسية لممارسة الخدمة الاجتماعية ممارسة عملية ومساعدة الطالب على شرح وفهم الفلسفة والاتجاهات بواقع مجتمعهم ليتم تزويده بموسوعة من الذبرات والمهارات تجعلها صالحة لمزاولة عمله من خلال عملية منظمة تهدف لتحسين مستوى معين من الكفاءة وحسن الأداء. وفي هذا الصدد يقول " ألفريد كان Alfred. Kahn " في دائرة معارف الخدمة الاجتماعية.

ولابد أن يسعى القائمون على معاهد وكليات تخريج الأخصائيين الاجتماعيين لإبراز إطار نظري خاص بالخدمة الاجتماعية وقد خطت الخدمة الاجتماعية في مجتمعاتنا خطوات جادة في هذا الإطار ولا يعني ذلك العزلة عن بقية العلوم الاجتماعية أو المهن ولكن لابد من التكامل بين العلوم الاجتماعية والخدمة الاجتماعية مع الاحتفاظ للمهنة بكيان مستقل في أسلوب وتكتيك التناول للمشكلات والمواقف المختلفة.

وبالإضافة إلى ما سبق يجب أن يتحلى الأخصائي الصفات الآتية:

- (1) معرفة تامة ودراية بطريقة خدمة الجماعة وعملاتها.
- (2) مرانا وخبرة في بعض ميادين خدمة الجماعة.
- (3) اهتماماً كبيراً وتحمساً مبنياً عن اقتناع لطريقة خدمة الجماعة.
- (4) مقدرة على إقناع الآخرين بأهمية طريقة خدمة الجماعة ودورها في المجتمع.

- (5) مقدرة على اكتساب مهارات ضرورية للارتقاء بها واكتساب اتجاهات صالحة لازمة لعمله.

- (6) مقدرة على تعليم الغير مهارات واتجاهات ومعلومات معنية.
- (7) مقدرة على فهم سلوك الأفراد والجماعات، والتخطيط لإشباع احتياجات الأفراد في الجماعات واحتياجات الجماعات أيضاً.

ويبذل أخصائي الجماعة جهده في تفهم أغراض خدمة الجماعة والوصول إلي تحقيقها لكي يتمكن من مساعدة الأنواع المختلفة من الجماعات حتى تقوم بوظيفتها بصورة تسمح لكل من عملية التفاعل الجماعي، وألوان - النشاط التي يتضمنها البرنامج بالمساهمة في تنمية الشخصية وتحقيق - الأهداف الاجتماعية المبتغاه - ويعمل الأخصائي الاجتماعي على توفير المناخ الصالح للنمو الشخصي وفقاً لما تسمح به قدرات الفرد وحاجاته، كما يساعد الفرد على التكيف مع الأفراد الآخرين ومع الجماعات المختلفة ومع المجتمع وذلك بتوجيه دوافع الفرد بحيث يجعل منه قوة فعالة وعضواً نافعاً في تقدم مجتمعه وتغييره، وتبصير الفرد بحقوقه الشخصية وحدود قدراته وإمكانياته إلي جانب إعتراؤه وتسليمه بحقوق وقدرات الآخرين واختلافهم.

ويشجع أخصائي الجماعة الأعضاء على المشاركة في حياة الجماعة ليتم التأثير المتبادل لكي تكون القرارات التي يتخذها الجماعة نتيجة الإدراك والتعاون وتبادل الآراء، والأفكار بما يسمح بإيجاد وتقوية العلاقات واكتساب صفات المواطنة الصالحة. وتستند تطبيق خدمة الجماعة إلي دراسة كاملة لسلوك الفرد والجماعة والظروف الاجتماعية وطبيعة العلاقات السائدة وهو في ذلك يستخدم مهاراته المهنية في قيادة الجماعة مع إهتمامه ببرامج وأنشطة الجماعة التي تتيح الفرصة للأعضاء كي يتفاعلوا تفاعلاً يسمح باكتساب الخبرات والتجارب الجديدة التي تتمشي مع قيم المجتمع وثقافته.

ويستخدم الأخصائي في كل ذلك علاقته المهنية بالجماعة وأعضائها ومعرفة بالبرنامج وتفهمه للفرد والعملية الجماعية بطريقة علمية من خلال برنامج مخطط، مدركاً مسؤوليته عن نمو الفرد ونمو الجماعة التي يعمل معها. ويستفيد أخصائي الجماعة في عمله من نظريات العملية الجماعية التي تركز عليها طريقة خدمة الجماعة والتي أوردها "جيزلا كونبكا" Gisela Konopka فيما يلي:

1- العميل في خدمة الجماعة ليس عميلاً فحسب، بل أنه في نفس الوقت عضو في الجماعة، كذلك فالعلاقة المهنية في خدمة الجماعة ليست علاقة فرد بآخر فحسب كما هو الحال في خدمة الفرد وإنما هي شبكة من العلاقات تتأثر بعوامل مختلفة.

2- بالإضافة إلى البند السابق فهناك العلاقات المتبادلة بين أعضاء الجماعة بعضهم ببعض وهي ليست علاقة استاتيكية ثابتة وإنما علاقات دينامية تتغير من وقت إلى آخر ومن موقف إلى آخر، وهذه العلاقات المتغيرة هي ما يسمى بالعملية الجماعية.

وتعرف "مارجور مورقي Margry . M" العملية الجماعية بأنها كل التفاعلات الجماعية والنمو والتغييرات التي تحدث في حياة الجماعة.

3- يجب على أخصائي الجماعة أن يعمل على أحداث التكامل بين ديناميات الجماعة، وبين تفهمه للفرد، مع مراعاة أن هذا التكامل لا يمكن أن يتم إلا بالتعاون المنسق والاستفادة الكاملة مع العلوم المختلفة.

ولقد قام كل من "مظهر شريف وايرك فروم" في علم النفس الاجتماعي بمحاولات في هذا الإطار يمكن الاستفادة منها.

4- ومن أمثلة العمليات الجماعية ما يلي:

أ- تواجد عضو مع عضو آخر يتيح للعضو الفرصة للتعبير عن رأيه.

ب- مساندة الجماعة للعضو تساعد على تكوين فكرة جديدة عن نفسه من خلال رؤية الجماعة له.

ج- مساعدة الجماعة للعضو على الواقعية وتعديل أفكاره الخاطئة عن نفسه وعن قدراته.

5- يتعامل أخصائي الجماعة عادة مع الجماعات الأولية التي تكون بينها العلاقات مباشرة تسمح لكل عضو بالأحاساس بفرديته، وذاتيته، كما أن أخصائيي خدمة الجماعة غالباً ما يعملون مع جماعات قد تكونت من قبل عمل الأخصائي معها وعليه أن يبدأ العمل من حيث هي (الجماعة).

6- قد تتكون الجماعات حول سمات معينة أو نوع معين من السلوك أو محور اهتمام مشترك.

7- تتحدد ديناميات العملية الجماعية بواسطة نوع وكيفية التفاعل بين الأعضاء والذي يؤثر بدوره على العلاقة داخل الجماعة والتي يمكن دراستها بواسطة السوسيو مترى الذى ابتكره "مورينو" والذي من خلاله يمكننا معرفة العشيرات، والقادة، والمعزولين.

أ- بالنسبة للعشيرات أو الشلل فإنها من فردين أو ثلاثة أو أكثر من أعضاء الجماعة، ويجب أن يتقبل أخصائي الجماعة كظاهرة طبيعية فى حياة الجماعة وعليه أن يتعامل معها حتى يحدث التكامل بين العشيرات وبين الجماعة ككل، وقد تكون العشيرة ذات خطورة على حياة الجماعة بل وعلى الأعضاء المكونين لها أنفسهم عندما تبدأ العشيرات فى الانفصال عن الجماعة أو عندما تتعارض أهدافها مع أهداف الجماعة وقد تنقلب إلى حزب فيكون أسلوبها الصراع بدلاً من التعاون.

ب- بالنسبة للعضو المنعزل فعلى الأخصائي أن يعرف السبب فقد يكون مهملاً أو منبوذاً عن الجماعة رغم استمرار عضويته لها. والعضو المنعزل أو المهمل عن الجماعة هو الذى يعزل نفسه عن سائر الأعضاء فى الجماعة رغم أن الجماعة تتسامح معه. أما العضو المنبوذ فهو ذلك العضو الذى يحاول بقوة أن يندمج فى حياة الجماعة الكلية رغم عزله عنها أي أنه يحاول أن يتقبل أعضاء الجماعة والجماعة ككل ولكن الجماعة تصده، وقد يكون سبب هذا راجعاً إلى العضو نفسه كإصراره الطفيلي على مخالطة الآخرين باستمرار أو إثارته المستمرة للشغب، وقد يعزى هذا الموقف إلى مناخ الجماعة فالعضو المتفوق مثلاً قد تحقد عليه الجماعة، تعزله، كما أن العضو الذى يخرج عن قيم الجماعة قد تعزله الجماعة وتتبعده.

وقد يكون العضو المنعزل أو المنبوذ كبش الفداء للجماعة وفى هذه الحالة لا ينبذ بسبب يرجع إلى ذاته ولكن لإسقاط الجماعة عدوانه عليه، وغالباً ما يكون هذا الأسقاط الجماعى لا شعوري، وعلى الأخصائي أن يدرس ذلك بفهم ووعي حتى يستطيع أن يهيئ مناخاً صالحاً لنمو الأعضاء والجماعة.

ج - أما القيادة فى الجماعة فإنها تتعلق بغرض الجماعة التى تحاول تحقيقه فى موقف جماعة معين تلك هى القيادة الموقفية التى تغير فى حياة

الجماعة من موقف لآخر كما أن العديد من الأشخاص نوى السمات المختلفة يقومون من موقف لآخر بأدوار قيادية وهذا ما أكدته "هيليني جنيجنز" Helen Denningz في كتابها " القيادة، والعزلة.

والأخصائي لا يأخذ دور القيادة في المفهوم الحديث لخدمة الجماعة ولكنه يساعد الجماعة على اختيار قائدها ذلك لأن طبيعة عمل الأخصائي كشخص مساعد معين من قبل المؤسسة لمساعدة الأعضاء، فقيادته قيادة مهنية، أما قائد الجماعة "القيادة الطبيعية" فهو أحد أعضاء جماعة تتميز بصفا معينة فتختاره الجماعة ليكون قائداً لها.

وعلى ذلك فأخصائي الجماعة ليس قائداً ديمقراطياً "بالانتخاب أو الاختيار من قبل أعضاء الجماعة" ولكنه أخصائي اجتماعي يستخدم الأسلوب الديمقراطي، فهو إذن لا يستمد سلطته من الجماعة لأنها لم تقم باختياره وإنما يستمد سلطته من المؤسسة وفي بعض المواقف الاستثنائية عندما لا يكون للجماعة قائداً فيتولى الأخصائي هذه المسؤولية بهدف تكوين القيادة في الجماعة.

وأخصائي الجماعة ليس عضو في الجماعة فهو لا يشترك في نشاطها لإشباع ميوله ورغباته لأنه إن فعل ذلك سينسي دوره المهني كمساعد ومعين، بل أنه يمثل المؤسسة ومعين من قبلها لمساعدة الأعضاء على النمو والتغيير وتحقيق الأهداف الاجتماعية المبتغاة، وهناك بعض الاستثناءات التي يشترك فيها الأخصائي في أنشطة الجماعة ويكون ذلك بهدف تعليم نشاط معين للأعضاء أو أنه سيحل مشكلة معينة من خلال اشتراكه أو عندما يكون ذلك لدراسة سلوك معين، أو عندما يرى أن أعضاء الجماعة راغبين في ذلك على أن يكون ممارسته واشتراكه في أنشطة الجماعة اشتراكاً مهنيّاً واعياً حتى لا يستهويه النشاط فينسى دوره المهني كمساعد ومعين.

8- لكي يتفهم أخصائي الجماعة سلوك العضو يستحسن أن نتعرف على الدور الذي يقوم به العضو في الجماعة في موقف معين وتحدد الجماعة هذا السلوك الموقع في إطار الثقافة العامة للمجتمع، مع مراعاة أن العضو يقوم بعدة أدوار في نفس الوقت بالنسبة للموقف وقد يحدث ما يسمى بنزع

الأدوار ، أو إطفاء الدور أي أن الدور ليس له أي وجود أو آثار يمكن أن يجعل الآخرين يهتمون به بالقدر المناسب .

9- والجماعة ليست مجرد تواجد مجموعة من الأفراد، ولا ينطلق عليهم جماعة إلا إذا تمكنت من إقامة علاقات بين الأعضاء تعتبر بمثابة قوة أو رباط يجذبهم معاً وأن يكون بينهم إحساس بالانتماء إلى الجماعة ويسمى هذا الإحساس بالانتماء إلى الجماعة (رابط الجماعة).

وتتغير هذه الرابطة بتغير الزمن وهي ليست ثابتة وإنما في تغير، فقد تقوى أو تضعف على مر الزمن، والجماعات الطبيعية تبدأ عادة بروابط معينة أما الجماعات المكونة فأنها عادة في الفترة الأولية من حياتها لا تشعر بهذا الرباط ولا يعنى هذا أن الرباط الضعيف يشير إلى خبرة جماعية محددة.

10- يهدف أخصائي الجماعة إلى إقامة رباط بين أعضاء الجماعة يوفر لها دفئاً وطمأنينة، ويسمح بالتحرك بحرية نسبية إلى الجماعة أو بعيداً عنها، وتتفاوت درجة شدة هذا الرباط تبعاً لنوعية أهداف كل جماعة.

11- الجماعة التي تمكنت من إقامة رباط قوى بين أعضائها يصعب عليها تقبل وافد جديد، لذلك فالعضو الجديد في مثل هذه الجماعة يستحق اهتماماً خاصاً من جانب الأخصائي الاجتماعي ذلك لأن هناك قانوناً أساسياً للجماعات يعتبر أن كلية الجماعة " الجشطلت " يتغير عندما يدخل الجماعة عضو جديد فقد تحول عليه الجماعة مشاعرها بالقلق أو مشاعر العدوانية. وإذا كان العضو الجديد يتمتع بمهارة معينة تخدم أهداف الجماعة فأنها تحول إليه آمالاً عظيمة.

12- ونتيجة للتفاعلات داخل الجماعة يتغير كل عضو باستمرار نتيجة لهذا التفاعل وكل فرد يحاول أن يتعرض للتغيير غير أنه في نفس الوقت يقاوم التغيير ويقابل ذلك عند الجماعة عمليات النزاع، وحل النزاع في الجماعة، والجماعة التي لا ينشأ فيها اختلاف الرأي تشبه الجماعة الميتة

وقد يعزى هذا إلى إلغاء فردية الأعضاء، أو ادعاء الجماعة بتماسكها لتخفى أسباب الشقاق الكامنة فيها. كما أن الجماعة التي يعترها صراع مستمر لا تنجح في تلك المواقف وذلك قد يرجع إلى أنها لا توفر إشباعاً للأعضاء الذين يظلون

فى حالة عدم الطمأنينة والعدوان، وحل للنزاع فى الجماعة من المهام الأساسية لأخصائى الجماعة، ومن أشكال حل النزاع داخل الجماعة:

- أ- انسحاب العضو من الجماعة.
- ب- استلام عدد من الأعضاء لسيطرة باقى الجماعة.
- ج- حكم الأغلبية للجماعة، وسيادة الأغلبية فى الأقلية.
- د- خضوع الأقلية لرأى الأغلبية.
- هـ - التوفيق Conparise بحيث لا يحقق الفريقين المتنازعين أهدافها بل يتنازل كل طرف عن بعض أهدافه ليتم اللقاء فى منتصف الطريق.
- و- التكامل ويتم إذا تدبر كل من الفريقين المتنازعين الموقف وتولدت لدى كل منها رغبة فى التوصل إلى قرار مشترك.

ثالثاً: المهارات الأساسية التى يجب أن يكتسبها أخصائى خدمة الجماعة(*)

يعرف قاموس "وبستر" المهارة "معرفة وخبرة ومقدرة على التنفيذ والأداء.

أما "هيلين" فيليبس "Helen U Phillips فتعرف المهارة فى خدمة الجماعة بأنها: "المقدرة على العمل فى عملية مع جماعة لتحقيق هدف واضح معين وقد حددت "هيلين" المهارات الآتية باعتبارها لازمة وضرورية لأخصائى خدمة الجماعة:

المهارة الأولى: المهارة فى استخدام وظيفة المؤسسة

Skill in using agency function

أن وظيفة مؤسسة خدمة الجماعة هى توفير الخبرات الجماعية التى تساعد الجماعة على النمو، كما أن وظيفة المؤسسة تابعة من المجتمع الذى تخدمه ومرتبطة به.

ويجب على الأخصائى الاجتماعى أن يدرك بالضبط وظيفة المؤسسة التى يعمل فيها وعلاقتها بالمجتمع الذى تخدمه - ثم عليه أن يستخدم تلك الوظيفة كأداة هامة لمساعدة الجماعة على النمو وذلك يتضمن مساعدة الأخصائى للجماعة على

(*) أحمد فوزى الصادى ونصيف فهمى مقرئوس: العمل مع الجماعات بين النظرية والتطبيق، القاهرة المكتب الجامعى الحديث، 1980، ص.ص: 34 - 52.

تفهم وتقبل وظيفة المؤسسة والحدود التي تصنعها والتي يجب عليها تخطيها. بمعنى أن الجماعة يجب أن تلتزم بوظيفة المؤسسة وأن تكون أغراضها متمشية مع أغراض المؤسسة.

وأخصائي خدمة الجماعة يعتبر ممثلاً للمؤسسة أمام الجماعة منفذا لسياستها كما أنه يعتبر إحدى وسائل توصيل خدمات المؤسسة إلي الأعضاء. والأخصائي يستمد سلطته من تمثيله للمؤسسة أمام الجماعة وتشتمل المهارة على العمليات الآتية:

أ- عملية قبول الأعضاء بالمؤسسة: The intake process

ويتبع الأخصائي في قبول الأعضاء كافة إجراءات القبول التي تضعها المؤسسة ويناقش الأخصائي العضو في نوع الخدمة التي يتوقعها من المؤسسة كما أنه يوضح له ما تستطيع أن تؤديه له المؤسسة ومسئوليات العضوية بالمؤسسة.

وينتج عن تلك العملية أن يبدأ العضو في تفهم المؤسسة وإدراك وظيفتها كما أن مشاعر العضو تجاه المؤسسة تبدأ في التكوين وإذا أراد الأخصائي المقابلة بينه وبين العضو على نحو سليم تبدأ تلك المشاعر في أن تصبح إيجابية.

ب- عملية ربط الجماعة بالمؤسسة:

Connecting the group with the agency

وذلك يعني أنه عندما تبدأ الجماعة في الاستفادة من خدمات، وإمكانيات المؤسسة لا تكون قد أخذت بعد فكرة سليمة عن المؤسسة ووظيفتها وإمكانياتها والحدود التي يجب أن تراعيها الجماعة. فعلى الأخصائي أن يحاول باستمرار عن طريق البرامج وربط الجماعة بالمؤسسة وذلك بمساعدتهم على تفهم وإدراك نوع السلوك الذي توافق عليه المؤسسة ونوع السلوك الذي لا توافق عليه وبذلك يكتسب الأعضاء تعرفاً أكثر بالمؤسسة.

ج - عملية مساعدة العضو عن طريق الجماعة:

Serving the individual through the group work process

تتضمن وظيفة مؤسسة خدمة الجماعة مساعدة الأعضاء في جماعات ولذلك فعلى الأخصائي أن يحاول أن يحقق الوظيفة باتصالاته المستمرة بأفراد الجماعة

خارج اجتماعات الجماعة، يبدى اهتمامه الأساسى بالأفراد ينصب عليهم لثناء ممارستهم لنشاط الجماعة، لذلك فيجب أن يستغل الأخصائى خبراته ومهاراته لمساعدة الجماعة على النمو فى نفس الوقت لمساعدة كل عضو فى الجماعة الاستفادة من النشاط الجماعى، أما المقابلات التى تتم بين الأخصائى والعضو خارج الجماعة فتعتبر هامشية بمعنى أن تلك المقابلات توضح على هامش الجماعة وليست منفصلة عنها.

د- عملية التحويل: The referral process

كثيراً ما يصادف الأخصائى عضواً يعانى من مشكلة لا يدخل علاجها ضمن وظيفة المؤسسة، ولا يعنى ذلك تخلى الأخصائى عن العضو بل عليه أن يساعد العضو على الالتحاق بمؤسسة أخرى تستطيع أن تساعد.

ويتبع الأخصائى الخطوات الآتية فى عملية التحويل:

- (1) يحدد الأخصائى للعضو المؤسسات التى تستطيع أن تساعد.
- (2) يساعد الأخصائى العضو على اختيار المؤسسة التى ستساعده.
- (3) يحرر الأخصائى خطاب تحويل العضو إلى المؤسسة ويسلمه له.
- (4) يقيم العضو بالاتصال بالمؤسسة وتقرير عما إذا كان يقبل الاستفادة من خدماتها أم لا.
- (5) إذا أحتاجت المؤسسة الأخرى لبعض المعلومات عن العضو فيجب على الأخصائى أن ينقل إليها المعلومات الضرورية والمتعلقة بالمشكلة بحيث يطلع عليها العضو ويوافق عليها.
- (6) إذا اضطرت الاستفادة العضو من خدمات المؤسسة الأخرى الانقطاع عن اجتماعات الجماعة لبعض الوقت فيجب على الأخصائى أن يخطر الجماعة بعد أخذ موافقة العضو بتحويله على المؤسسة الأخرى بدون الخوض فى التفاصيل.
- (7) يساعد الأخصائى العضو بعد أتمام استفادته من خدمات المؤسسة الأخرى على العودة إلى الجماعة والتكيف معها واحتلال المكانة اللازمة به فيها.

8) إذا تعرض العضو لمشكلات مع الجماعة بسبب تحويله على المؤسسة الأخرى فيجب على الأخصائى مساعدة الجماعة والعضو على التغلب على تلك المشكلات وعدم مناقشة موضوع التحويل بعد ذلك أو أثارته.

المهارة الثانية : المهارة فى الاتصال بالمشاعر:

Skill in communication of feeling

وتتضمن هذه المهارة بعض الاعتبارات الهامة:

1- مشاعر الأخصائى: The worker's feelings

تتضمن مشاعر الأخصائى ناحيتين أحدهما تلقائية والأخرى موجهة فالمشاعر التلقائية للأخصائى تتبع منه كشخص وهى تتضمن جانبين أحدهما إيجابى والآخر سلبى والمشاعر الإيجابية مثل الثقة فى النفس الحب، أما الشاعر السلبية فمثل التخوف والكراهية والتحيز.

لذلك كان يجب على الأخصائى كشخص مهنى أن يوجه ويضبط مشاعره حتى يسيطر على ذلك الجانب السلبى، فمشاعر الأخصائى نحو العضو والجماعة يجب أن تكون مشاعر حب وتقبل، ولكن إذا كره الأخصائى العضو أو الجماعة لسبب أو لآخر فإنه يكون بذلك قد تخلى عن دوره المهنى وعليه أن يكتسب بصيرة فى مشاعره تمكنه من تحليلها وفهمها بأمانة ثم إخضاعها لتوجيهه حتى تسير فى الحدود التى تضعها لها إلتزاماته المهنية.

ب- مشاعر أعضاء الجماعة: The group member's feelings

أن مشاعر عضو الجماعة تشتمل أيضاً على جانبين أحدهما إيجابى والآخر سلبى، والمشاعر الإيجابية مثل تقبل الأعضاء والجماعة، تقبل الأخصائى والمؤسسة، أما المشاعر السلبية فمثل كراهية عضو فى الجماعة أو الجماعة أو العداء الموجه للأخصائى.

وواجب الأخصائى هو مساعدة العضو أن يتفهم ويتقبل تلك المشاعر بعد تفهمها - كما أنه يساعد العضو على التعبير عن مشاعره بطريقة سلبية.

فعلى سبيل المثال إذا وجد الأخصائى أن عضواً يحاول أن - يعتدى عليه بأى وسيلة باستمرار عندئذ يجب على الأخصائى أن يحاول معرفة مغزى سلوك

العضو، فربما كان عداؤه موجهاً إلى الأخصائي أن يحاول معرفة مغزى سلوك العضو، فربما كان عداؤه موجهاً إلى الأخصائي كمصدر للسلطة نتيجة لخبرات سيئة مع الأب أو بديلة أو سلطنة أو أخصائي سابق، وإذا تأكد الأخصائي من نتيجة تحليله فعلية أن يحاول بلباقة، أن يكتسب العضو بصيرة في سلوكه والمرحلة التالية لذلك هي مساعدة العضو على تقبل مشاعره إذا أن العضو قد يتعرض لارتباك شديد إذا ووجه بحقيقة مشاعره وإذا نجح الأخصائي في ذلك فعليه بعدئذ أن يساعد العضو على التحكم في مشاعره وتوجيهها وذلك لا يتم بسرعة فعلى الأخصائي أن يتمشى مع قابلية العضو للتغير، وطوال فترة التغير يساعد الأخصائي العضو على التعبير عن تلك المشاعر السلبية بطريقة سليمة مقبولة حتى للعضو التحرر منها ولا يتعرض لكتبها أو لكبحها.

ج- مشاعر الجماعة: Group Feeling

أن الجماعة لا تتكون من مجموعة من الأعضاء بل أن لها خصائصها المنفصلة عن خصائص الأعضاء كأفراد، كما أن لها ذاتها وكيانها وعلى ذلك فلا يمكن البتة اعتبار مشاعر الجماعة كمجموع حسابي لمشاعر الأعضاء المكونين لها، إذ أن مشاعر الجماعة تختلف اختلافاً بيناً عن مشاعر أعضائها رغم أنها في الأصل ناتجة عن تفاعل تلك المشاعر وهذه الظاهرة معروفة بأسم التطور الانبثاقي، فالعناصر المكونة لأي مركب كيميائي لا تعطى ذلك المركب خصائصه، بل أن المركب الكيميائي خصائصه المختلفة تماماً عن خصائص العناصر المكونة له، وعلى هذا القياس فإن مشاعر الجماعة هي حصيلة مشاعر الأفراد غير أنها مختلفة تماماً عنها ولها خصائصها وسماتها المميزة لها.

وعلى الأخصائي أن يحاول أن يتفهم مشاعر الجماعة ويدرس، دوافعها ويحاول أن يتعامل معها بطريقة موضوعية فيقبل مشاعر الجماعة دوافعها ويحاول أن يتعامل معها بطريقة موضوعية فيقبل مشاعر الجماعة مهما كان نوعها ومهما كان الدافع إليها، ثم يحاول أن يكسب الجماعة بصيرة في مشاعرها ويساعدها على تنمية العناصر الإيجابية في تلك المشاعر وعلى تقويم النواحي السلبية فيها وعلى التعبير عن مشاعرها بطريقة مقبولة.

فعلى سبيل المثال يرى كثير من علماء علم النفس الاجتماعي أن ثمة كمية من العدوان تنشأ تلقائياً مع تكوين الجماعة، فعلى الأخصائي أن يتعرف بتلك الحقيقة ويتقبل عداة الجماعة - ويدرس كيفية تعبير الجماعة عن تلك العداة ويحاول أنى يكسب الجماعة بصيرة بذلك العداة بطريقة مقبولة كأن يتيح للجماعة الفرصة للعمل (ضد) الطبيعة فى مشروع خدمة عامة وبهذه الطريقة يساعد الجماعة على تفريغ تلك المشاعر العدوانية بطريقة سليمة.

المهارة الثالثة : المهارة فى استخدام واقع الزمن الحاضر:

Skill in using the reality of the present

يعتبر الزمن الحاضر هو البعد الزمنى الرئيسى الذى يساعد فيه الأخصائى الجماعة وأعضائها لتحقيق أغراضهم.

وتعتقد "هيلين" فيليس" فى أهمية الزمن الحاضر متأثرة بآراء "Otte Rank" التى تنحصر آراء " فرويد" ولا تهتم بالماضى وتركز فقط على الزمن الحاضر على أساس أنه المجال الوحيد للحياة النفسية.

ولا يعنى ذلك إنكار الماضى إنكاراً تاماً، ونفى تأثيره على سلوك الفرد أو الجماعة فى الوقت الحاضر، فالماضى يؤثر حقاً فى السلوك الحالى غير أن الاختلاف ينصب حول عمق ذلك التأثير ومداه.

ومن رأى "قرويد" الرجوع إلى الماضى تماماً لفهم السلوك الحالى أى أن الحاضر ما هو إلا استمرار للماضى، والبقاء للماضى فقط إذ أنه يعيش فى الحاضر وعلى ضوءه نستطيع أن نتنبأ بالمستقبل.

ومن رأى "رانك" إلا نتوغل إلى هذا الحد فى الماضى وأن نركز على كيفية تغيير واستخدام الفرد أو الجماعة لخبرات الماضى فى الحاضر، أى أن فهم الماضى لا يتم منفصلاً عن الحاضر بل متصلاً بهن وعليها، أن نتنبأ بالمستقبل فى ضوء الحاضر أيضاً.

فالحاضر هو مكان التقاء الماضى بالمستقبل:

ولذلك فعلى الأخصائى ألا يرجع إلى سجلات الأخصائى السابق عن الجماعة أو أفرادها إلا للضرورة ولفهم ماضى الجماعة فى ضوء سلوكها الحالى.

وقد يقع الأخصائى خصوصاً إذا كان مبتئناً أو غير مدرب تدريباً كافياً في خطأ فهم سلوك الجماعة الحالي في إطار خبراتها الماضية وعلى ذلك يتوقع الأخصائى للجماعة أنماطاً سلوكية على ضوء فكرته عنها.

من سجلاتها القديمة، وربما تصرف الأخصائى في ريادته للجماعة على ضوء تلك الأفكار الخاطئة أو ربما كرر نمط ريادته الأخصائى السابق للجماعة. وقد يرى الأخصائى أعضاء الجماعة كما كانوا منذ سنين خلت ثم يفاجأ الأخصائى بأن هؤلاء الأعضاء قد تغيروا في الوقت الحالي إلى حد كبير عنهم في الماضي، وربما إلى أحسن أو أسوء. لذلك فيجب على الأخصائى أن يتفهم الماضي بالقدر الذى يساعده على زيادة الجماعة في الوقت الحالي بكفاءة أفضل بحيث لا يفصل الماضي عن الحاضر وينتقى من خبرات الماضي تلك التى مازالت تعيش في الحاضر وتؤثر فيه.

المهارة الرابعة : المهارة في استثارة واستخدام علاقات الجماعة:

Skill in stimulating and using group realtions

تعتبر المهارة في استثارة واستخدام علاقات الجماعة من أهم سمات طريقة خدمة الجماعة، ويستخدم الأخصائى تلك المهارة لمساعدة الجماعة على النمو الاجتماعى.

وتتضمن تلك المهارة ما يلي:

١- علاقة الجماعة كبؤرة اهتمام لعملية خدمة الجماعة:

“Group relation as the focus for social group work process”

يعمل أخصائى خدمة الجماعة على مساعدة كل عضو في الجماعة على إقامة علاقات اجتماعية مع سائر أعضاء الجماعة حتى يحتل مركزاً في الجماعة يتفق مع قدراته وإمكاناته.

يجب أن يدرك الأخصائى أن العلاقات المتبادلة بين أعضاء الجماعة تلقائية بمعنى أنه لا يتسبب في حدوثها بل عليه دراستها كظاهرة وفهمها واستخدامها حتى يحقق للجماعة والأعضاء النمو المنشود. فالعلاقات الاجتماعية بالجماعة يتعامل معها الرائد المهني بطريقة بناء، وعليه أن يتزود بالمهارة التى تمكنه من

أستخدام تلك العلاقات الاجتماعية كقوة ديناميكية تعمل على تنمية الجماعة. وبالإضافة إلى واجب الأخصائي في مساعدة كل عضو على أن يحدد له المكان الملائم في نسيج علاقات الجماعة، فعليه بالإضافة إلى ذلك أن يعمل على توازن العلاقات الاجتماعية في الجماعة ككل بحيث يضمن توزيع تلك العلاقات بين الأعضاء في نمط يكفل للجماعة وحدتها.

وعلى الأخصائي أن يكون مدركاً لاحتياجات كل عضو في الجماعة حتى يساعده على إقامة علاقات سليمة بالآخرين، وعليه ألا يحاول الاهتمام الزائد بعضو معين بحيث يعرقه ذلك عن إعطاء الأهمية اللازمة لساير الأعضاء والجماعة.

ب- استخدام البرنامج كوسيلة لتقوية العلاقات الجماعية:

“The use of program to strengthen group relations”

تزداد العلاقات الاجتماعية بين أفراد الجماعة قوة كلما التقوا حول هدف مشترك، وعلى ذلك فيستطيع الأخصائي مساعدة الجماعة على اختيار تلك البرامج التي تعمل على توحيد جهود الجماعة لتحقيق أهداف مشتركة، إذ أن كل عضو في الجماعة يساهم ويشارك في عملية وضع وتنفيذ البرنامج يشعر أن البرنامج قد أصبح ملكاً للجماعة وأنه مرتبط بها وعلى ذلك يبذل العضو جهده في تناسق مع جهود الآخرين لتحقيق الهدف المشترك.

فعلى سبيل المثال وجد أخصائي خدمة جماعة أن أعضاء جماعة ما لا تربطهم ببعض علاقات اجتماعية وثيقة وأن الجماعة تميل إلى التناقص والتفكك ووجد الأخصائي أن إجراء عملية انتخاب أمر صعب إذ أن تلك العملية أوضحت عدم تقبل الجماعة لأي من أعضائها ليتحمل مسؤولية قيادته وأن الجماعة قد اختلفت اختلافاً كبيراً في اختيار قائدها ثم سرعان ما نبذت الجماعة قائدها المنتخبين، كما لاحظ الأخصائي أن أعضاء الجماعة يتشاجرون في نادي الألعاب الداخلية ويحطمون اللعب ويتنافسون في سبيل الاستحواذ على اللعب المفضلة ولا يحاولون أن ينسقوا أوقات قيام كل منهم بممارسة اللعب. فكان أمام الأخصائي أن يحاول أن يجعل الجماعة تقوم بمشروع جماعي على أمل أن يساعد ذلك المشروع الجماعة على الأخذ بأسباب التماسك غير أنه وجد أن المشروع الجماعي أن ينفذ في تلك

المرحلة بنجاح إذ أن الجماعة لن تقبل على التعاون بسرعة، فقام الأخصائي بتكوين فريق من الجماعة لكرة القدم - وأقام مباريات بين ذلك الفريق وفريق جماعات أخرى بالمؤسسة - وأتاح الفرصة لكل عضو من الجماعة للاشتراك في المباريات، ووجدت الجماعة أنها أمام منافسة خارجية وكل هزيمة لها تقلل من شأنها أمام الجماعات الأخرى فبدأت الجماعة تشعر بوحدةها وتتماسك أمام المنافسة الخارجية وأصبح كل عضو يبذل جهده للإسهام في أحراز النصر لجماعته فبدأت علامات التماسك تظهر على الجماعة ثم عرض الأخصائي على الجماعة بعد ذلك القيام بمشروع جمعي بحثته الجماعة وأقرته وقامت به، ثم وأوضح نجاح ذلك المشروع أن الجماعة بدأت تتعود التعاون وتقسيم العمل. وهكذا استخدام الأخصائي بنجاح البرنامج بغرض تقوية أواصر العلاقات الاجتماعية داخل الجماعة.

ج - ضبط النفس: Containment

على الأخصائي ألا يحاول أن يتدخل في النشاط الجماعي إلا عند اللزوم ولا يستحسن أن يكون تدخله سافراً بل يفضل أن يتم التدخل بدون اشتراك وإسهام واضح، وعدم تدخل الأخصائي إلا عند الضرورة تساعد الجماعة على أن تعتمد على نفسها في النمو والتطور. ولا يعني ذلك أن يظل الأخصائي سلبياً تاركاً الجماعة تعمل كيفما يحلو لها:

غير أن تلك المهارة تعني أن الأخصائي يتدخل في وقت ملائم بحيث يصبح تدخله ضرورياً - وتعني أيضاً معرفة الأخصائي لكيفية التدخل بحيث لا يؤثر على الجماعة تأثيراً ضاراً، وتعني تلك المهارة أيضاً أن الأخصائي يعرف المواقف التي لا يتدخل فيها من نشاط الجماعة.

د - علاقة الجماعة في المواقف الحرجة: "Group relations Crisis"

في بعض الأحيان تتعرض الجماعة لبعض المواقف الحرجة التي تهدد تماسكها وتعرضها للتمزق، وفي تلك المواقف يجب أن تشعر الجماعة بأن الأخصائي يقف بجانبها وبأنه يمد لها يد المساعدة، وعلى الأخصائي في تلك المواقف أن يزيد من مقدار تدخله في التفاعل، وعلى الأخصائي في تلك المواقف أن يزيد من مقدار تدخله يجب أن يتركز حول مساعدة الجماعة على التغلب على الموقف الحرج

وليس بغرض اعتماد الجماعة عليه في مواجهة تلك المواقف فيساعد الأخصائي الجماعة على تفهم وتحليله وتحديد العوامل المتسببة في حدوثها ثم تقييم استجابة الجماعة كجماعة وكل من أعضائها للموقف ثم مناقشة الحلول المقترحة ووضع خطة للعمل لمواجهة الموقف ثم تقييم الخطة بعد ذلك.

المهارة الخامسة : المهارة في تكوين علاقة مهنية:

Skill in Composition of professional Relation

العلاقة المهنية هي تفاعل سيكولوجي بين مهني وعميل يرتكز على مبادئ وأسس المهنة ويتسم دائماً بالثقة والموضوعية. فالمقصود بالعلاقة المهنية أن ذلك التفاعل النفسي الذي يحدث بين أي مهني مثل الطبيب أو الأخصائي الاجتماعي وبين عملية سواء أكان مريضاً أو فرداً أو جماعة، وطالما أن التفاعل السيكولوجي موجود بين الأفراد عادة وبين الجماعات فإن ذلك التفاعل السيكولوجي بين المهني والعميل يختلف بالطبع عن تلك الموجود بين الأفراد والجماعات طبيعياً إذ أنه يؤدي غرضاً معيناً تهدف إليه المهنة، فهو تفاعل موجه له غرض محدد ويتم توجيهه عن طريق المهني. وطالما أن التفاعل السيكولوجي الموجه يخدم أغراض المهنة فإنه يتشكل حسب قواعد وأصول تلك المهنة فأسس العلاقة المهنية في الخدمة الاجتماعية ترتكز أساساً على مبادئ الخدمة الاجتماعية، غير أن العلاقة المهنية دائماً وفي الثقة التي يوليها المهني لنفسه في أن معلوماته وخبراته ومهاراته تساعد وتمكنه على أداء واجبه المهني وفي ثقته في أن في مقدوره أن يساعد العميل، كما أن العلاقة المهنية تتميز دائماً بالموضوعية بمعنى أن المهني لا يتحيز شعورياً أو لا شعورياً ضد العميل أو معه - إذ أن ذلك التحيز يمنع المهني من استخدام مهاراته في أفادة العميل وخدمته.

أسس العلاقة المهنية في الخدمة الاجتماعية:

- (1) الاحترام:** إن أن الأخصائي الاجتماعي يحترم عميله بمعنى أنه لا يسفه أو ينتقد سلوكه أو ما يبدر عنه كما أنه يحترم مشاعره ولا يسخر منها.
- (2) التقبل:** إذ أن الأخصائي لا يتحامل على العميل لأي سبب ويتقبل ما يبدر منه على أساس أنه أحد مظاهر مشكلته

(3) السرية: فالأخصائي يحترم أسرار العميل ولا يفشيها لأى شخص ولا يذيع منها إلا ما هو فى صالح العميل وبموافقة العميل بأن الأخصائى الاجتماعى مؤتمن على الأسرار فإنه سيزداد ثقة فيه وبالتالي تقوى العلاقة المهنية بين الأخصائى والعميل.

(4) الثقة: أنها كما سبق القول أحد العناصر الأساسية فى أى علاقة مهنية وهى من جانبين - من جانب العميل ومن جانب الأخصائى فالأخصائى يثق فى قدرته على مساعدة العميل كما أنه يثق فى أمانة العميل على الاستجابة والتغير، أما العميل فإنه يثق فى مقدرة الأخصائى على مساعدته على الوصول إلى الغرض من طلبه للخدمة.

(5) الموضوعية: فالعلاقة المهنية تتسم بأنها هادئة متحررة من أى غرض أو تحيز شخصى، لذلك فعلى الأخصائى ألا يتجاوب مع مشاعر العميل بدرجة تجعله يتحيز لجانب العميل وينسى دوره المهنى - أو إذا كان العميل صديقاً شخصياً للأخصائى الاجتماعى ورغم ذلك يقبل الأخصائى الاجتماعى أن يعمل معه فإنه حتماً سيتأثر بعامل الصداقة ويتحيز للعميل وفى هذه الحالة لن تصبح العلاقة المهنية موضوعية بأى حال وسيعمل الأخصائى الاجتماعى لخدمة صديقه على أساس أنه يقدم له خدمة شخصية، فالعلاقة المهنية إذن لا يمكن أن تقوم بين الأخصائى وأحد أصدقائه أو أقربائه.

المهارة السادسة : مهارة الأخصائى فى مساعدة الاعضاء والجماعة على تنظيم وإدارة الحياة الجماعية.

يعد التنظيم الجماعى ركن أساسى من أركان نماذج الحياة الجماعية ولذلك ننظر إليه كمبدأ يلتزم به الأخصائى الاجتماعى ولكن بالإضافة إلى ذلك لابد أن تتوفر لدى الأخصائى مهارة استخدام هذا التنظيم وكيفية توظيفه كعامل مهنى وإدارى فى ذات الوقت **ويتطلب ذلك مراعاة الجوانب الآتية لدى الأخصائى الاجتماعى:**

أ- التنظيم الوظيفى يتضمن البناء والوظيفة من خلال الحياة الجماعية ومن الضرورى إيجاد العلاقة بينهما فى كافة الجوانب مثل عدد من يتحمل المسئوليات والأساليب المتبعة، والقواعد المنظمة للتنظيم.

ب- ضرورة تدخل الأخصائي الاجتماعي في توجيه التنظيم أو استثارة الأعضاء لتعديل بعض الجوانب وذلك عند انحراف التنظيم الوظيفي عن الغرض الذي قام من أجله.

ج - يستفيد الأخصائي من المضمون الإداري بالنسبة لكيفية التوجيه والتنسيق والمتابعة للمكونات التنظيمية الخاصة بالجماعة مع مراعاة أن التنظيم هو المجال التعليمي والتربوي والعامل المساعد وليس هو الهدف في حد ذاته،

د- مهارة الأخصائي تبدو من خلال أن يقوم الأعضاء والجماعة بكافة الجوانب التنظيمية والإدارية ولكن من خلال توجيه الأخصائي وأتباع الأساليب الإدارية المناسبة مثل مساعدة مسئول اللجنة المالية في استخدام السجلات المناسبة لذلك.

المهارة السابعة : مهارة الاتصال مع الاعضاء والجماعة:

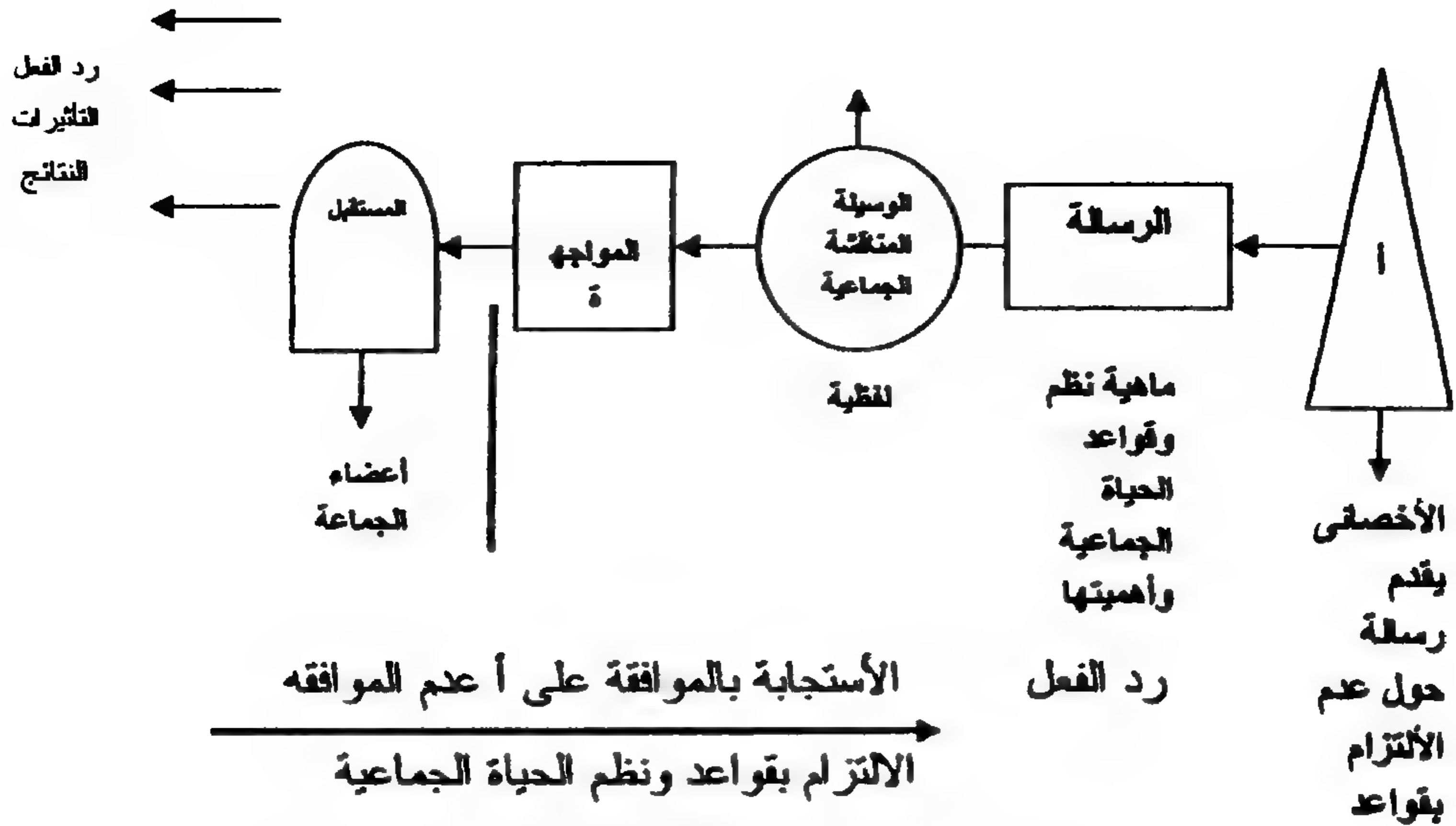
Skill in Communication with Members and Group

الاتصال هو نقل بعض المعاني والأفكار والمعلومات من طرف إلى طرف آخر سواء كان ذلك بطريقة لفظية أو غير لفظية أو النوعين معاً خلال المواقف الجماعية وكلما كان الأخصائي ناجحاً في تحديد المستقبل الذي يستقبل الرسالة (العضو - الجماعة - بعض الأعضاء) كلما تحقق هدف الاتصال، كذلك فإن مهارة الأخصائي تظهر وتتضح في الأساليب التي يمكن أن يستخدمها الأخصائي فقد يستخدم الأخصائي الأسلوب المباشر مثل التحدث مع بعض الأعضاء أو يستخدم الأسلوب غير المباشر مثل إعداد ندوة معينة أو مناقشة جماعية حول موضوع له أهمية مباشرة في الحياة الجماعية ولذلك يجب أن يراعى الأخصائي الجوانب الآتية:

- أ- تحديد هدف عملية الاتصال. (التعليم - التدريب - حل المشكلات)
- ب- تحديد موضوعات الاتصال. (العلاقات - القيام بالأدوار ...)
- ج - تحديد الوسيلة التي سوف تتبع. (الحديث - الصور - الأفلام)
- د- تحديد الأساليب التي سوف تتبع. (العرض المباشر - الأسئلة -

(المواقف)

هـ - الحصول على رد الفعل وتحليله والاستفادة منه في وضع خطة التدخل القادمة. (قريباً - جماعياً - الاستجابات الوجدانية)



شكل يوضح مكونات عملية الاتصال

المهارة الثامنة : مهارة الحصول على البيانات والمعلومات وتوظيفها لمساعدة الأعضاء والجماعة.

التسجيل من المكونات الأساسية في الحياة الجماعية ويتطلب ضرورة إدراك أهميته في الممارسة المهنية للعمل مع الجماعات بالإضافة إلى أن التسجيل هو الأساس الذي يبنى عليه دراسة الجماعات وتحليل مواقفها وقياس النمو المهني للأعضاء والجماعة والأخصائي وبالتالي نستطيع أن نقوم بتقويم الممارسة المهنية من كافة جوانبها وضرورة مراعاة الأخصائي لما يلي:

- أ- إدراك أهمية التسجيل وأهدافه.
- ب- اتباع الأساليب المناسبة للتسجيل.
- ج- متابعة تغيير البيانات وتحديثها من وقت لآخر.
- د- تنظيم السجلات المتبعة وكيفية إعداد التقارير.
- هـ- التوظيف العلمي والمهني لما نحصل عليه من بيانات ومعلومات.

كما أن الأخصائي قد يجد نفسه مدفوعاً لكرهية الجماعة وقد لا يجد سبباً وجيهاً لذلك، وفي هذه الحالة يكون السبب لا شعورياً فربما كانت ظروف العمل أو سمات شخصيته تؤثر عند الأخصائي مشاعراً مكبوتة غير سارة.

فإذا لمس الأخصائي ذلك وجب عليه أن يقيم ذاته ويحاول أن يتحرر من ذلك التحيز. وربما كان سبب التحيز شعورياً، فالأخصائي يميل إلى كراهية أحد الأعضاء لأي سبب ظاهري، وفي هذه الحالة أيضاً يجب على الأخصائي أن يتحرر من ذلك التحيز.

وإذا وجد الأخصائي أنه لن يستطيع أن يتحرر من التحيز الشخصي سواء كان لجانب العميل أو ضده فعليه أن يرفع الأمر للمشرف وربما يتتحي الأخصائي عن العمل مع الحالة، وقد يلجأ أحد الأعضاء إلى تحويل العلاقة المهنية إلى علاقة شخصية طمعاً في أن يتقرب من الأخصائي كي يؤدي الخدمة على نحو ما يرغبه، وعلى الأخصائي أن يوجه العلاقة المهنية بلباقة التي بورتها المهنية بدون أن يمس سائر أركان العلاقة المهنية مثل أخطاء العضو والعنقة المهنية ضماناً لعدم تحيزها تعتبر أنوا قائمة بين ثلاثة أركان الجماعة بما تتضمنه من أعضاء والأخصائي والمؤسسة فالأخصائي لا يتعامل مع أي عضو إلا بقدر ما تسمح به أهداف ووظيفة المؤسسة، ووجود المؤسسة طرفاً ثالثاً في العلاقة المهنية يحد حتماً من تحيز الأخصائي للأعضاء أو الجماعة .

رابعاً: دور اخصائي العمل مع الجماعات(1)

أنطلاقاً مما تقدم من أغراض طريقة العمل مع الجماعات فإن دور الأخصائي هو دور المساعد Helper أو الممكن Enebler الذي يتيح للجماعة فرصة اكتساب خبرات وتجارب جماعية ناجحة مما يحقق للجماعة وأعضائها النمو، وعلى ذلك فإن دور اخصائي الجماعة هو العمل على تهيئة أنسب الظروف الصالحة لنمو الجماعة ونمو الأعضاء حتى يتمكنوا من القيام بمسئولياتهم الجماعية مستخدماً في ذلك الأسلوب الديمقراطي الذي تنتعش به خدمة الجماعة،

(1) محمد شمس الدين أحمد وآخرون: العمليات الأساسية في العمل مع الجماعات، القاهرة، جامعة حلوان، مركز نشر الكتاب، 1995، ص.ص: 53 - 60.

فعلاوة على قيام الأخصائى بدوره كقوة دافعة وموجهة للتفاعل فإنه يعمل أيضاً كحلقة اتصال بين الجماعة والمؤسسة وذلك عن طريق العلاقة المهنية بينه وبين أعضاء الجماعة حتى يستطيع توصيل خدمات المؤسسة إلى الجماعة وأعضائها للاستفادة منها فى تحقيق أهداف الجماعة وإتاحة الفرصة للنمو الاجتماعى السليم.

وإذا كنا قد اتفقنا أن طبيعة دور أخصائى الجماعة نفسها هى التى تؤثر فى الفرد وتغيره من خلال مساعدة الأخصائى لهذه الجماعة حتى تصبح خلية صالحة تكسب الفرد المميزات التى تجعل منه مواطناً صالحاً للمجتمع الذى يعيش فيه، فهو يساعد الجماعة على تحديد الأهداف والتى من خلالها يتحقق للفرد هذه المميزات ويتيح لكل فرد فى الجماعة الفرصة للتفاعل والتوجيه بما يمكن كل عضو من أعضاء الجماعة على اكتساب هذه المميزات ولا يتسنى لأخصائى الجماعة تحقيق ذلك إلا إذا كان مدركاً وفاهماً للجماعات التى يعمل معها ووظيفة المؤسسة وأهداف وثقافة المجتمع والتخطيط للواعى لتحقيق هذه الأهداف التربوية.

وأوضح " تريكر Harligh B. Trecekr " فى كتابه " خدمة الجماعة Social group work دور أخصائى الجماعة فى مساعدة الجماعة فى النقاط التالية:

(1) مساعدة الأخصائى للجماعة فى وضع أهداف لها على أن تتطور هذه الأهداف بتطور الجماعة وأعضائها، على أن تكون هذه الأهداف معرفة ومعلنة للجميع حتى يتعاون الجميع فى تحقيقها حتى يتدرب الأعضاء على التعاون فى تحقيق الأهداف المشتركة ويصبح جزءاً من سلوكهم للعمل تلقائياً على تحقيق أهداف الجماعات التى ينتمى إليها فى مراحل حياته المختلفة. وبما هو جدير بالذكر أن ترجمة الاهتمامات المشتركة لأعضاء الجماعة وقيامهم بترجمة هذه الاهتمامات إلى أهداف بمساعدة الأخصائى، فإن ذلك من عوامل تماسك الجماعة.

(2) يساعد الأخصائى للجماعة على وضع خططها وذلك بالتفكير المتبادل وجمع الحقائق ودراستها فى ضوء احتياجات الجماعة على أن يكون ذلك بتفكير واقعياً بحيث تتمشى هذه الخطط مع قدرات وإمكانات الأعضاء وظروف المؤسسة وقيم المجتمع وهو بذلك يغرس فى أعضاء

الجماعة القدرة على التفكير الواقعي وبعدهم عن الارتجالية في حياتهم المستقبلية.

(3) بعد أن ساعد الأخصائي الجماعة في وضع الأهداف فإنه يساعدهم في تنفيذ الخطط من خلال البرامج والأنشطة التي يمارسونها وتوزيع المسئوليات على الأعضاء، وهو بذلك يؤمن بأن الممارسة هي السبيل في غرس السلوك وتنمية المسئولية الجماعية، كما يساعدهم أيضاً في مواجهة الظروف التي قد تواجههم أثناء تنفيذ الخطط والبرامج.

(4) يساعد الأخصائي الجماعة في تنظيم نفسها وذلك بوضع النظم العامة التي تحكم تصرفات الأعضاء على أن تتسم هذه النظم بالمرونة بحيث تتطور أعضاء الجماعة وأنشطتها وتتمثل النظم الداخلية للجماعة في القواعد التي يتفق عليها أعضاء الجماعة لتصبح دستوراً لها وتشمل شروط العضوية وتوزيع المسئوليات، والوظائف القيادية وكيفية أخذ الرأي واتخاذ القرارات وأساليب الثواب والعقاب في الجماعة إلخ.

(5) يساعد أخصائي الجماعة في اختيار قائمتها وتحديد دور ووظيفة كل هذه القيادات، وتمكينهم من القيام بأدوارهم القيادية بنجاح إلى أن يتيح لكل عضو أن يمارس بعض الأدوار القيادية للجماعة بحيث يتدرب الأعضاء على القيادة في مواقف والتبعية في مواقف أخرى.

(6) يساعد الأخصائي الجماعة في اختيار برامجها وأنشطتها بما يتفق مع رغبات وميول الأعضاء بحيث يوفر هذا النشاط الفرصة للتفاعل الذي يسمح بإعداد المواطن الصالح، بحيث يوفر هذا النشاط الطابع الفريقى الذي يسهل عمليات التعاون والتكامل بين أعضاء الجماعة، وأن تكون قيادته ديموقراطية تسمح لكل فرد بالمساهمة في هذا النشاط طبقاً لقدراته.

(7) يساعد الأخصائي الجماعة في التدريب على عمليات النقد الذاتى لضمان استمرار العمل المتجدد ويتم ذلك بمساعدة الجماعة على أدراك قدراتها وإمكانياتها واحتياجاتها ومشاكلها وصعوباتها وتقدير القيمة الحقيقية لما يبذله الأعضاء أثناء عملية الممارسة، حتى تكتمل للفرد مقومات النضج وبناء الشخصية السوية.

(8) يساعد الأخصائى الجماعة فى التعرف على الموارد والأماكنيات التى يمكن أن يستفاد منها فى تحقيق الجماعة لأهدافها سواء كانت هذه الأماكنيات فى الجماعة أو فى المؤسسة أو المجتمع المحلى.

(9) يساعد الأخصائى الجماعة فى تكوين علاقات مع الجماعات الأخرى من خلال مساعدتهم على فهم وتقدير هذه الجماعات والتعاون معها. وإذا كان الطابع العام للأخصائى هو العمل مع الجماعة ككل وأستخدام هذه الجماعة فى تحقيق أهدافه التربوية إلا أنه يعمل أحيانا مع الأفراد عندما يجد أنهم يحتاجون لمساعدة فردية بما يخدم تفاعلهم الجماعى.

عمل اخصائى الجماعة مع الافراد:

1- يعمل أخصائى الجماعة مع الأفراد لمساعدتهم على الاشتراك مع باقى أعضاء الجماعة فى وضع الخطط واتخاذ القرارات.

2- يعمل أخصائى الجماعة مع الفرد ليساعده فى فهم الجماعة وفى المشاركة فى تحقيقها وفهم نظمها والعمل على اتباعها.

3- يساعد أخصائى الجماعة الفرد لى يشارك اشتراكا فعالاً فى أنشطة وبرامج الجماعة وأن يتحمل المسئولية التى تتناسب مع قدراته وأستعداداته.

4- يعمل الأخصائى مع الأعضاء الذين يتولون مناصب قيادية فى الجماعة حتى يتفهموا مسئولياتهم ويقومون بأدوارهم القيادية.

5- يعمل أخصائى الجماعة مع الأفراد لى يقبلوا على العمل اليدوى المنتج الذى تستلزمه حياتهم الجماعية.

6- يعمل أخصائى الجماعة مع الفرد ليساعده على أكتشاف قدراته وأستعداداته وفى توظيفها بما يحقق له تقدير الجماعة.

7- يعمل أخصائى الجماعة مع الفرد لمساعدته على تنمية مهاراته، وقيادته فى تكوين علاقات بناءة مع الآخرين فى الجماعة.

8- يعمل أخصائى الجماعة مع الأفراد نوى المواهب أو القدرات الكبيرة ويشجعهم على أستثمارها وتحمل مسئوليات أكبر.

9- يعمل أخصائى الجماعة مع الأفراد الذين تختارهم الجماعة ليمثلوها فى هيئات أخرى فيعاونهم على أداء رسالتهم وتفهمهم لمسئولياتهم.

10- يعمل أخصائى الجماعة مع الأفراد عند رغبتهم فى الانسحاب من الجماعة فيوجههم إلى جماعات أخرى تناسبهم.

11- يعمل أخصائى الجماعة مع الأفراد عندما تواجههم بعض المشكلات الشخصية فيحوله إلى أخصائيين آخرين أو مؤسسات أخرى للحصول على خدماتها.

12- يعمل أخصائى الجماعة مع الأفراد الذين يجدون صعوبة فى التكيف ومن المستحيل أن تقوم بدراسة سوء تكيف الفرد فى الجماعة باعتباره ظاهرة منفصلة إذ دائماً مجموعة من الأسباب والمؤثرات الصعاب التى تواجه الفرد فى الجماعة.

وينبغى دراسة سلوك الفرد وتفسيره والتعرف على دوافعه وما يرمز إليه، وتأثيره فى الجماعة، وتأثيره على أخصائى الجماعة، وطبيعة الجهود التى يستطيع أن يبذلها الأخصائى نحو الفرد، والإجابة على مثل هذه الموضوعات تضىء الطريق أمام الأخصائى للعمل على أسس موضوعية، وأستجابات الفرد السلوكية التى تحتاج إلى تفهم عميق وتتطلب مساعدات كثيرة ومتنوعة وفيما يلى نقدم مختصراً لمواقف سوء التكيف الذى ينبغى أن يبذل فيها الأخصائى مساعدته:

1- الأفراد من نوى الدوافع المؤدية للتسلط ينبغى مساعدتهم لكبح ميولهم ورغبتهم فى السيطرة على الجماعة من خلال وضع الحدود لأنماط السلوك التى تعوق الجماعة عن تحقيق أهدافها.

2- الأفراد الذين يفرطون فى سلبيتهم، بسبب الخجل أو الأنطواء يحتاجون إلى مساعدة الأخصائى وتشجيعهم لتأكيد نواتهم والمشاركة فى أنشطة ومسئوليات الجماعة.

3- الأفراد الأتكالون، والذين يظهرون رغبتهم فى الاعتماد على الأخصائى أو على الأعضاء الآخرين، وكذلك المترددون ينبغى أن نقدم لهم المساعدة الهادفة لاتخاذ قرارات مغيرة وتشجيعهم على النجاح فيما ثم التدرج معهم إلى مشاركة أكثر.

4- الأفراد الذين يأخذون المسؤولية ثم لا يقومون بها فيجلبون لأنفسهم سخط الجماعة، ويساعدهم الأخصائى لإدراك - واجباتهم نحو التزاماتهم نحو الآخرين.

5- الأفراد الذين يتسمون بالسلبية الزائدة تجاه منجزات الجماعة وأهدافها، أو الذين يحقرون من منجزات الجماعة فيقفون عثرة أمام التقدم ويحتاجون إلى المساعدة لتحويل أنماط استجاباتهم إلى استجابات إيجابية.

6- الأفراد الذين لا يخضعون للحدود والقواعد ويثورون بخروجهم عن هذه الحدود، فيحتاجون إلى مساعدة الأخصائى لتقبل قواعد وقوانين الجماعة والمؤسسة والمجتمع المحلى.

7- الأفراد الذين يكون لديهم أفكار خاطئة عن مكانتهم فى الجماعة نتيجة لما يشعرون به من قلق ويحاولون عرقلة الجماعة أو يقللون من منجزاته، فهؤلاء يساعدهم الأخصائى بتعديل هذه الأفكار.

8- الأفراد الذين يستخدمون الجماعة لحل مشكلاتهم الخاصة والتفيس عن مطالبهم فهؤلاء فى حاجة إلى المساعدة لضبط مشاعرهم.

9- الأفراد الذين يتصفون بالجمود والعنف وتقصصهم المرونة التى تتطلبها المواقف الجماعية سريعة التغير وهؤلاء يحتاجون مساعدة الأخصائى وعناية خاصة.

10- الأفراد الذين لا يرتفع مستوى إنجازاتهم إلى مستوى أقوالهم والذين تفوق أحلامهم وآمالهم جهودهم الحقيقية وهؤلاء يحتاجون مساعدة الأخصائى فى جذبهم إلى الواقعية.

وسواء مارس أخصائى الجماعة أو مع أفرادها فإنه يقوم بدوره المهنى فى سبيل تحقيق الأهداف التربوية لخدمة الجماعة.

خامساً: مواقف جماعية تواجه الأخصائى فى عمله مع الجماعات:

تمر الجماعات فى المؤسسات الاجتماعية بمواقف متعددة سواء خلال تكوينها أو تطورها ولا نقصد بالمواقف الجماعية مجرد صعوبات تواجهها الجماعة وإنما نعنى بالموقف الجماعى أساساً مجموعة من التفاعلات التى تحدث بين أعضاء الجماعة وتتشكل أما فى سلوك فردى أو سلوك جماعى، فعضو الجماعة قد يواجه

موقفاً من الجماعة أو العكس تواجه الجماعة موقفاً من الفرد. كذلك قد تواجه الجماعة كوحدة موقفاً من المؤسسة أو العكس، وتعتبر هذه المواقف أفضل المجالات التي يمكن للأخصائي الذي يعمل مع الجماعة أن يساعد في نطاقها الجماعة أو الجماعات ككل على النمو.

وسنعرض هنا لبعض المواقف الجماعية المستوحاة من مؤسسات العمل مع الجماعات وما يمكن أن يتبع تجاهها:

(1) مناصب الجماعة:

القاعدة العامة بالنسبة للجماعة هي عدم إيجاد عدد من المناصب فيها أكثر مما تحتاج إليه، ولا بد أن يكون هناك مبرر لإيجاد منصب ما في الجماعة حتى يشعر أعضاؤها بأهمية وظائفها.

مثال: جماعة شكلت سبع وظائف لأعضائها هي:

الرئيس - نائب الرئيس - السكرتير - أمين الصندوق - مسئول الاجتماعات - مسئول التغذية - مسئول النظافة - ولكن نائب الرئيس كان دائماً غير سعيد بوظيفته، فرغم أنه له منصب فلم تكن له وظيفة حقيقية.

ومن هنا يتبين أنه يجب أن يكون لكل عضو في الجماعة عمل فيها، وإذا لم تكن هناك وظائف تكفي لكل عضو فلا داعي لأن يصاب عضو ??? أمل تجعله يشعر بأن له وظيفة لا تتطلب منه أداء أي شيء ولكن كان الأفضل تناوب أعضاء الجماعة وظائفها حتى يستطيع كافة الأعضاء أداء دورهم فيها، ومن الأساليب التي تستخدم في العمل مع الجماعات - تحديد مسؤوليات على كل عضو في الجماعة دون التقيد بحدود المناصب واختصاصاتها.

(2) مشاركة الأعضاء والجماعة في وضع خطة العمل:

أن أشترك الجماعة ككل في تحديد خطة عمل ضرورة من ضروريات الحياة الاجتماعية إلا أنه من الصعب أن تضع الجماعة بأكملها هذه الخطة.

ومن الأفضل أن تقوم بوضعها لجنة صغيرة منبثقة من الجماعة لأن العمل الذي تقوم به يجب أن يؤدي بواسطة اللجنة ككل. وأعضاء هذه اللجنة يقومون ببعض المهام كل على حدة.

(3) الجماعات الفرعية (الشلل - العشيرات):

تواجه الجماعات الخاصة المكونة حديثاً بمجموعات صغيرة مترابطة في داخلها يطلق عليها أسم الجماعة الفرعية وتتكون عادة في الجماعة نتيجة تقارب أعضائها في السن أو المزاج أو الصداقة أو الكراهية للآخرين، أو الميل أو الجيزة أو المستوى الثقافي وغيرها، والجماعات الفرعية ظاهرة طبيعية خصوصاً في الجماعات التي تضم عضوية غير متجانسة، ومن الضروري كي تتمكن الجماعة من تحقيق أهدافها أن يتم تجنب هذه الشلل مع الجماعة في إطار وحدود إلا أنه يجب لا تثبطهم أعضاء الشلل أو نقل من قدراتهم وإمكاناتهم.

وإذا كانت الجماعة تتكون من شلل قوية فإنه من المستحسن وضع أعضاء من الشلل المختلفة في لجان مختلفة حتى ولو تسبب ذلك في تعقيد العمل بالنسبة لرؤساء هذه اللجان لأن مثل هذه الطريقة قد تؤدي إلى الإقلال من التعصب الذي يوجد بين هذه الشلل كما تؤدي إلى ضمان تأييد جميع الأعضاء للبرامج.

(4) مهارات وقدرات أعضاء الجماعة:

من الممكن أن تتضمن الجماعة أعضاء من نوى المهارات والقدرات الممتازة ومع ذلك فإن الجماعة لا تنمو بسهولة وهذا لا يمكن أن يحدث إذا كان في الجماعة عدد كبير من الأعضاء يؤدون نفس العمل ولا بد أن يكون هناك توازن في المهارات والقدرات بحيث يمكن أن تتغلب مقدرة أحد الأعضاء في نقطة معينة على ضعف عضواً آخر في نفس النقطة، فكل عضو يلعب دوراً، معيناً في الجماعة يختلف عن غيره ولكنها جميعاً على نفس الدرجة من الأهمية.

مثال: جماعة مكونة من ثلاثة طالبات في التعليم الثانوي كن يدرسن الطبيعة، وكان الفصل الدراسي معداً بحيث تعمل كفرق يتكون كل منها من ثلاث طالبات على نفس منضدة العمل ليمارسن تجاربهن العملية، وبمحض الصدفة تكون فريق واحد من الثلاث طالبات، وكن جميعاً على نفس الدرجة من الذكاء تقريباً ولكنهم كن شخصيات مختلفة فواحدة منهن كانت تحب أن تواجه بمشكلة وتحاول أن تجد لها حلاً وكانت سريعة ولكنها كسولة فبمجرد أن تكتشف حلاً للمشكلة فإنها تفقد اهتمامها بها، أما الفتاة الثانية فلم تكن على نفس السرعة في اكتشاف حل المشكلة

ولكن أحسن ما تفعله هو أن تعطى لها مشكلة رياضية وطريقة حلها ثم تحاول جاهدة ان تحل المشكلة بأسرع ما يمكنها، أما الفتاة الثالثة فكانت أبطأ ولكنها أكثر اهتماماً بالتفاصيل من الأخرتين، فني منزلها تقضى وقتاً طويلاً في تنظيم دولاها، وهي تعلم على وجه الدقة كم شريطاً للشعر لديها، كم دقيقة بالضبط يستغرقها ذهابها للمدرسة في الصباح، وقد عمل هذا الفريق الثلاثي، أسرع من أي فريق آخر في العمل، فكانت الفتاة الأولى تقرأ المشكلة وفي الحال تكتشف حلاً وتقوم الفتاة الثانية بالأعمال الرياضية التي يتطلبها حل المشكلة أما الثالثة فكانت تختص بالقيام بالوزن والقياس. وفي الفترة الدراسية الثانية تغير جدول كل منهم بحيث أصبح لهن مواعيد مختلفة للعمل في المعمل، وكانت سمعتهن في ذلك الوقت قد أصبحت طيبة باعتبارهن مثوبات في أعمال معمل الطبيعة ولكن مع زميلاتهم الجدد عجزت كل منهم عن أن تعمل بنفس الدرجة من الكفاءة فنجاحن السابق كان يعتمد على قدرتهن في العمل معاً. ولو كن في جماعة أو لجنة واحدة لكانت لهن نفس التجربة التي لهن في العمل.

(5) ادوار اعضاء الجماعة:

تشير البحوث والدراسات إلى الأدوار المتغيرة التي يمارسها الأعضاء في الجماعات ومن هذه الأدوار ما يلي:

1- ادوار تتعلق بأعمال الجماعة ونذكر منها ما يلي:

أ- المباديء وتقوم بمد الجماعة بالأفكار الجديدة أو بوسائل مستحدثة للنظر في مشكلة الجماعة وهدفها، ويقترح الحلول ويبتكر وسائل جديدة تستخدمها الجماعة.

ب- الساعي للمعرفة وهو الذي يسعى إلى توضيح المقترحات في ضوء الظروف الواقعية للحقائق والمعلومات.

ج - الوسيط الذي يتوسط بين المتنازعين داخل الجماعة ويخفف من التوترات التي قد تحدث بين الأعضاء.

د- الموضح الذي يضرب الأمثلة أو يستخلص المعاني ويبرر المقترحات التي يقدمها ويحاول أن يستنتج الآراء العلمية التي يمكن أن تنفذها الجماعة.

هـ - المنشط وهو العضو الذي يدفع الجماعة للعمل أو إلى اتخاذ قرارات ويحاول أن يستثير الجماعة إلى نشاط أعمق.

و- المسجل الذي يسجل المقترحات أو المناقشات وقرارات الجماعة أو نتائج المناقشة وهو يمثل " ذاكرة الجماعة".

كما توجد أدوار متعددة في هذا المجال كمصدر المعلومات والمنسق والمقيم والمشجع وغيرها.

ب - ادوار تتعارض مع الجماعة:

وهي الأدوار التي يحاول العضو فيها أن يشبع بعض حاجاته الفردية على حساب الجماعة بدلاً من أن يتعاون معها لأشباع هذه الحاجات ونذكر منها ما يلي:

أ- العدوانى الذى يتبع الأسلوب العداونى سواء اللفظى أو السلوكى فيهاجم الأعضاء أو الجماعة أو الأخصائى ويعبر عن استهجائه لقيم وأعمال الآخرين.

ب- المعرقل وهو العضو السلبي العنيد الذي يحاول أن يستثير مشاكل دون داع كما أنه يتمسك برأيه ولو كان خطأ.

ج- الساعى للتقدير الذى يحاول جذب الأنظار إليه ويتباهى بأعماله بوسائل متطرفة غير مألوفة ويكافح من أجل ألا يشغل مكانة منخفضة.

د- المسيطر وهو العضو الذى يفرض سلطته على الجماعة أو بعض أعضائها ويحاول أن يمتدح وأن يشغل مكانة مرموقة ويتدخل ويقاطع أعمال الآخرين.

هـ - المتوسل وهو العضو الذى له مكانة منخفضة فى الجماعة ويسعى إلى تحقيق إشباع حاجاته ورغباته من خلال اتباع أسلوب التوسل.

و- السلبي، وهو الذى يبدى عزم أكثرائه بأعمال الجماعة وقد يسود تصرفاته الشك وعدم الأتزان والبعد عن السلوك الواقعى وقد يتميز بالخوف والقلق لذلك يبعد عن المشاركة فى الحياة الجماعية.

وهناك أدوار مماثلة للأدوار السابقة منها التعصب، المهتم بمشروعاته، الأنطوائى وغيرها.

(6) فئة قليلة من أعضاء الجماعة تسيطر على أعمال الجماعة:

تواجه بعض الجماعات موقف ينحصر في أن بعض أعضائها يسيطر على إدارتها وتنظيم برامجها، لذلك أسباب متعددة بعضها يعود إلى أعضاء الجماعة أو إلى الأخصائي نفسه، ومن أهم هذه الأسباب وجود شلة قوية في الجماعة الواحدة تقوم بكافة الأعمال، أو تفاوت مستوى بعض الأعضاء ثقافياً أو اجتماعياً أو اقتصادياً، أو اعتماد الأخصائي على بعض الأعضاء لتسيير دفتها دون جهد كبير منه أو أرتياحه لبعض الأعضاء، دون الآخرين.

ويؤدي ذلك عادة إلى الأقلال من قدرة الأعضاء جميعاً وعدم تمكينهم من تنمية قدراتهم وابتكاراتهم، كذلك خذلهم عن الأسهم أو الاشتراك في نمو الجماعة.

ومن واجب الأخصائي أن يدرس هذه المشكلة إذا ما ظهرت في الجماعة سواء بالنسبة لذاتها أو بالنسبة لنفسه - من أهم أساليب مواجهة هذه المشكلة توفير مسئوليات لكفاءة أعضاء الجماعة وتشجيع غير المهتمين في الجماعة بالإسهام في برامجها وإداراتها، وكلما كانت المسئوليات الملقاة على عاتق الأعضاء قريبة من ميولهم ورغباتهم وقدراتهم كلما أمكنهم بتشجيع الأخصائي أن يشتركوا في أعمال الجماعة ويكتسبوا بذلك الأخصائي التي ترعى طريقة العمل مع الجماعة إلى تحقيقها فيهم.

(7) التنازع في الجماعة:

تعتبر فردية الإنسان القاعدة الأساسية للتنازل داخل الجماعات، فما دام لكل إنسان قدراته الجسمية والعقلية المنفردة لفة إذن كيانه الذي يختلف عن الآخرين، وتظهر هذه الفردية خلال تفاعلاته مع أقرانه في الجماعة ولا يشكل التنازع داخل الجماعات مشكلة في حد ذاتها ما لم تتطور إلى مراعات هدامة، فالتنازع إذن وبهذا المفهوم ضرورة تشكل احتياجاً لم يقابل بعد، وكلما استطاع الأخصائي إدراك وفهم طبيعة التنازل والعوامل المسببة له أمكن الاستفادة من هذه الطاقة في نمو الجماعة. وتتمثل هذه المنازعات داخل الجماعة في صور شتى منها رفض الأفكار والتحيز والتعليقات العنيفة وعدم احترام الجماعة، كما وإن للتنازل أسباب عدة أهمها وجود شلل داخل الجماعة، أو توتر الأعضاء أو الصراع من أجل

المناصب فى الجماعة أو التّحمس الشّدِيد. وعلى الأخصائى بعد دراسته لأسباب التّنازع أن يتّبع الأساليب التى تقابلها بشكل يسمح بنمو الجماعة وأعضائها ولذلك فإنّه مطالب بأن يوضح للجماعة أسباب التّنازع مركزاً اهتمامه على مشاكل النزاع فى إطار الجماعة على أن يكون موضوعياً فى مساعدة الجماعة على مواجهة مراعتها وأن يستخدم ديناميكىة الجماعة فى إذابة القوى المضادة فيها.

وترجع أسباب حدوث المنازعات داخل الجماعة إلى أسباب منها:

1- أسباب تتّعلق بالفرد: حيث أن المنازعات توجد عن طريق تفاعل وربما يكون الأخصائى شخصياً هو السبب ولذلك يجب أن تعرف الشخص الحقيقة المسببة للمشكلة.

2- عدم المبادرة إلى علاج المشكلات الصغيرة حيث أن المشكلات الصغيرة غالباً تنمو وتزداد تعقيداً إذا لم يتبادر بحلها.

3- التنظيم الخطأ أو المغالاة فى التنظيم الذى ينتج عنه عند السرعة فى إنجاز أهداف الجماعة وسوء توزيع المسؤوليات.

4- زيادة حجم الجماعة فكلما زاد عدد أعضاء الجماعة عن الحد المعقول كلما أصبحت هناك مواقف تثير المنازعات نتيجة الشعور بعدم الأمن والقلق وعدم توفر العلاقات الطيبة بين الأفراد.

5- قيام الجماعة بأعمالها بسرعة زائدة حيث أن ذلك يزيد احتمال الوقوع فى أخطاء يمكن تداركها وتلافيه إذا قامت الجماعة بتأدية عملها بسرعة مناسبة.

6- سوء توزيع العمل على الأشخاص بالنسبة لقدراتهم ولذلك يجب التعرف على مؤهلات وقدرات ومهارات الأشخاص اللازمة لقيامهم بالأعمال.

7- عدم مشاركة الجماعة فى حل مشكلاتهم ولذلك يجب ألا يتحمل الأخصائى مسئولية مشكلات الجماعة وحده لأنه يحرم الأعضاء من خبرات تعليمية مفيدة.

8- عدم وضوح أغراض وشروط الجماعة وينتج عن ذلك التفكير وأن يراجع الأعضاء فى فهم هذه الجوانب فى فترات مختلفة للتأكد من ملائمتها

للجماعة فى مراحل نموها وتطورها. ومن التجارب التى مرت بمن يعملون مع الجماعات أمكن حصر بعض القواعد التى تساعد على حسن التصرف فى مواقف المنازعات والأختلافات فى الجماعة ويمكن تلخيصها فى الآتى:

(1) يجب على الأخصائى أن يذكر موضوع الخلاف بصراحة للجماعة.
(2) يجب على الأخصائى أن يحدد ويركز أهتمامه بالمشكلة لأنه إذا تدخل فى أمر الشخصيات فقد يزيد الموقف حدة كما أنه يفقد السيطرة على الموقف.

(3) يجب أن يهتم الأخصائى بالبحث عن الأسباب الحقيقية كما يجب عليه أن يبحث أيضاً عن النقاط البسيطة التى يتفق عليها الطرفان لأنها هى أصلح مادة يمكن أستخدامها للتوفيق والتقريب بين وجهات النظر.

(4) يجب على الأخصائى إلا يتحيز لأى فريق داخل الجماعة.
(5) يجب على الأخصائى ألا يكثر من التحدث عن المشكلة أو النقطة المشار حولها الخلاف إذا ما وصلت الجماعة إلى حل لها بل عليه أن يسرع إلى القيام بأى عمل آخر.

ونستخلص مما سبق أن الأخصائى الاجتماعى من الركائز الأساسية فى العمل مع الجماعات من حيث أنه موجه للتفاعل وعامل مساعد لتوجيه وإرشاد الأعضاء كما أنه يدرك كافة العوامل المؤثرة فى الحياة الجماعية ويستطيع أن يتدخل مهنياً فى الموقف المناسب والوقت الذى يتطلب تدخله لتحقيق عملية المساعدة بأشكالها المختلفة كهدف أساسى تسعى إليه ممارسة العمل مع الجماعات.

تدريبات حول موضوع اخصائى العمل مع الجامعات الفصل السادس

أولاً: الاعداد العلمى والمهنى من المكونات الأساسية لتحقيق اهداف خدمة الجماعة من خلال ادوار الاخصائى الاجتماعى الذى يعمل مع الجماعات.

ناقش العبارة السابقة مع إعطاء الأمثلة كلما أمكن ذلك.

ثانياً: يجب على الاخصائى التدخل فى مواقف جماعية معينة حرصاً على التماسك الاجتماعى فى الحياة الجماعية.

ما هى تلك المواقف والأدوار التى يجب أن يقوم بها أخصائى الجماعة.

ثالثاً: ما هى الممارسات الصحيحة وغير الصحيحة فيما يلى:

- يجب على الأخصائي عدم شرح أسباب التنازع داخل الجماعة.
- استخدام المهارة في وظيفة المؤسسة لوضع الحدود للسلوك.
- مهارة الحصول على البيانات والمعلومات وتوظيفها تساهم في حل مشكلات الجماعات فقط.

- أخصائي الجماعة يتدخل مباشرة عندما تحاول فئة قليلة من الأعضاء السيطرة على أعمال الجماعة

رابعاً: العلاقة بين أدوار الأخصائي وأدوار الأعضاء والجماعة

1- تختلف تلك الأنوار في الجوانب الآتية

الجانب الأول :

الجانب الثاني :

الجانب الثالث :

2- يجب أن ترتبط تلك الأنوار من إطار معين وأهم جوانب الارتباط ما يلي :

الجانب الأول :

الجانب الثاني :

الجانب الثالث :

3- أسباب الصراعات بين الأنوار وهي ما يلي :

(أهما ينكر) . ضع علامة ()

الجوانب الذاتية () سوء العلاقات ()

عدم توفر الخبرات () عدم توفر الإمكانيات ()

عدم وضع الحدود () عدم وضوح الأهداف ()

أخرى تذكر

الفصل السابع

البرنامج في طريقة العمل مع الجماعات

- أولاً: وضع وتصميم البرنامج.**
- ثانياً: عملية بحوث تقويم وتطوير البرامج**
- ثالثاً: أهداف البرنامج في طريقة العمل مع الجماعات.**
- رابعاً: الأسس التي يجب مراعاتها عند التصميم أو التخطيط للبرنامج**
- خامساً: المراحل الأساسية في تصميم وتنفيذ البرنامج.**
- سادساً: المحتويات الأساسية في البرنامج.**

الفصل السابع

البرنامج في طريقة العمل مع الجماعات

أولاً : وضع وتصميم البرنامج:

وعملية وضع تصميم البرنامج يعتمد على ثلاثة عناصر رئيسية هي :

(أ) الأعضاء (ب) الأخصائي (ج) محتويات البرنامج

فالأعضاء لهم علاقاتهم وحاجاتهم ورغباتهم وقدراتهم الخاصة والفروق الفردية بينهم ونواحي القوة والضعف لكل منهم وعلى الأخصائي ان يضع كل هذه العوامل وغيرها في الاعتبار عند وضع وتصميم البرنامج .

أما الأخصائي فله صفاته وشخصيته ومهاراته - ومعلوماته وأساليبه الفنية التي يجب ان تتطور باستمرار لصالح الفرد والجماعة - أما محتويات البرنامج فهي متعددة ولها إمكانياتها لمقابلة حاجات الأعضاء وتتحدد هذه المحتويات في ضوء احتياجات الأعضاء وأهدافهم وإمكانيات الجماعة والمؤسسة والمجتمع المحلي أيضاً⁽¹⁾.

ويجب على اخصائي الجماعة ان يضع الاعتبارات التي تساعد في تحقيق اهداف البرنامج وهي :

(1) تحقيق التوازن بين الاهتمام بالأنشطة المختلفة وهو الجانب الذي يفهمه الأعضاء كتفسير لمفهوم البرنامج والاهتمام بالعمليات المختلفة والتفاعلات التي تنمو من خلال الأخصائي ومساعدته .

(2) أن رغباتهم وميولهم وقدراتهم لا يمكن إشباعها من خلال نوع واحد من الأنشطة ولذا يجب على الأخصائي ان يهتم بأن تغطي أنشطة البرنامج المختلفة رغباته معظم الأعضاء .

(3) ينبغي على الأخصائي ان يعالج التناقض الذي تعانيه الجماعة بسبب رغبة بعض أعضائها في التحرر الكامل والاستقلالية والاعتماد على الأخصائي ويكون ذلك من خلال ممارسة الحكم الذاتي وتحمل المسؤولية.

(¹)Shulman ; Op cit., p. 241

(4) فيما يتعلق بالبيئة ومواردها يجب أن تتسع دائرة الاستفادة منها بما ينمى المدارك والمعارف ويوسع الخيال .

(5) يجب التركيز على أهمية العملية التعليمية والتمسك بمبادئها والأسس التى تستند إليها كمبدأ الأثر ومبدأ الحافز ومبدأ التدريب .

وهكذا تقوم فكرة تطوير البرنامج على جانبين أساسيين :

الاول : اعتبار ما توصل إليه من إطار نظرى وعملى للبرنامج دليل عمل للأخصائى ، يسعى لتحقيقه بما يتفق وطبيعة البيئة المحلية .

الثانى : مدى اهتمام الجماعة بالنشاط الذى ينمى القدرات الخاصة للأعضاء وتعديل ميولهم واتجاهاتهم واكتسابهم الخبرات الجميلة .

معظم هذه الأنشطة تحقق إشباعاً متنوعاً للأعضاء سواء مورست تلك الأنشطة فى المدارس أو الأندية أو فى مجالات الترويح أو العمل وإيا كان نوعها فهى تستهدف إمداد العضو بالمعلومات الكافية حول السلوك الاجتماعى والدين والفلسفة والأخلاق ومشكلات الحياة اليومية أو مشكلات العمل وغير ذلك من جوانب المعرفة ⁽¹⁾.

كما أوضح الباحثون فى العمل مع الجماعات فإن أنشطة البرنامج متنوعة ولكل منها مزاياه وأهميته فى تنمية جانب من جوانب شخصية العضو إيا كان خصائصه أو مستواه الثقافى أو الاجتماعى - كما أن هناك أنشطة تنمى أكثر من جانب فى آن واحد .

ويجب الإشارة هنا إلى أمر هام ويتعلق بعملية تطوير البرنامج فهذه العملية وإن كانت من مسئوليات أخصائى الجماعة إلا أنه ينبغى الاستعانة بالمستقلين فى المجالات التى تمثلها هذه الأنشطة وعلى سبيل المثال فإن الأنشطة الرياضية بأنواعها قد تم تطويرها استناداً إلى بعض النظريات الخاصة بالتربية الحركية وكذلك بالاستعانة بأراء أخصائى التربية الرياضية وخبراتها وأسائذة التربية الرياضية وكذلك فى الأنشطة النوعية الأخرى. ونظراً لأن تخطيط وإدارة كافة

(¹) Wilson B. & Rylabd C. Social Group work practice U.S.A,
Raushton niftien Co., 1940, p: 212

الأنشطة - رياضية كانت أو فنية ثقافية أو عملية ... الخ لا يتم إلا من خلال المناقشات الجماعية التي تدور بين أعضاء الجماعة والأخصائي كما ان المناقشة تمثل حجر الزاوية في عمليات وأنشطة البرنامج المختلفة.

منذ فترة الستينات وحتى الثمانينات كانت تتركز أغراض تقويم البرامج الاجتماعية حول التعرف على الخدمات الاجتماعية المقدمة للعملاء على اختلاف أنواعها، وكذلك مدى حل مشكلاتهم المختلفة .

وهذا الجهد المستمر في تطوير البرامج الاجتماعية وتقويم مدى فاعليته كان له سببين رئيسيين:

الأول: نمو الوعي الاجتماعي للمتصل بفاعلية برامج الرعاية الاجتماعية المقدمة للعملاء.

الثاني: استمرار مهنة الخدمة الاجتماعية في التأكيد على استخدامها أسلوب الكم والكيف في الممارسة.

ويمكن تعريف تطوير وتقويم البرامج في مجال البحث على أنه:

مجموعة من الإجراءات أو الممارسات التي تستخدم الأسلوب الإحصائي في استخلاص من الإجراءات أو الممارسات التي تستخدم الأسلوب الإحصائي في استخلاص النتائج معتمدة على الطرق البحثية والتي تهدف إلى الوصول للمعلومات التي تفيد في تحديد البرامج الاجتماعية أو المجتمعية من حيث تأثيرها وكفايتها وإدارتها (تريبودي - ماير - فيلن 1983 م - البحث الاجتماعي). وفي استطاعتنا يمكن القول أن تطوير البرنامج لم يكن معيارياً يستند على قاعدة محددة ولكنه نما بسرعة خلال العشر سنوات الماضية. ويبدأ هناك نمو واضح في مجال تقويم البرامج في الخدمة الاجتماعية وخاصة في مجال الخدمات التي تقدم لأعضاء الجماعة داخل المؤسسة.

اتجاهات في تطوير البرنامج:

أن الاتجاهات المتعددة لتقويم وتطوير البرنامج تستند إما على النظرية أو الممارسة وهذه الاتجاهات على علاقة متبادلة وغيرها في التركيز من خلال إجراءات خاصة تستخدم في التقويم والتي تختلف في الاهتمام على قيم اجتماعية أو فلسفية. "كورسيتال Kor-Setaal"

وقد وضع العالم (كورسيتل 1977) خمسة نماذج لتحليل البرامج:

- 1- نموذج عائد البرنامج او المخرجات حيث يؤكد على دراسة وتقويم نتائج البرنامج.
- 2- نموذج تحقيق الهدف والذي يؤكد على تقويم الأهداف المحددة الموضوعة للبرنامج.
- 3- نموذج تحليل الأنساق ويركز على دراسة كيفية تفاعل المنظمات والبيئة مع البرامج الاجتماعية ومحاولة استقصاء اختلاف العلاقات بينها والتي تعكس اختلاف البرامج.
- 4- نماذج تحليل التكلفة ويستخدم القيم كعوامل مستقلة لإدراك وتميز تأثيراتها على التوقعات المختلفة وذلك لإبراز الاختلافات بينها كنتاج لتدخل البرنامج ومثالاً لذلك ترجمة العقائد إلى مدخرات قيمة أو تحليل العوامل المختلفة التي ترجع إلى تأثيرات البرنامج.
- 5- النموذج الوصفي والتأكيد على نوع البرنامج والذي يستخدم في مجال البرامج الإرشادية والغرض من التقويم هنا هو تحديد الدرجة التي يتم عندها القياس ويتم ذلك بواسطة المعلمين والمربين.

ثانياً: عملية بحوث تقويم وتطوير البرامج:

إذا تحدثنا عن بحوث تقويم البرامج الاجتماعية كعملية نجد انها تنصف بما يلي:

- أ- الديناميكية ومعنى ذلك أن هناك تفاعل بين القائمين بالبرنامج ومن يقوم بالتقويم .
- ب- الترابط بين مكونات البرنامج , ومعنى ذلك أن هناك علاقة بين الأعضاء والاختصاصي والبرنامج .
- ج- ذات أهداف وقرارات متداخلة حيث أن كل قرار يؤثر فيما يليه من قرارات أخرى.

وتحوي عملية تقويم البرنامج خطوات محددة أو موضوعات لغرض التقويم محليات وهي تتلاءم مع احتياجات مستخدميها مع إيجاد حلول مختلفة للعملاء وفريق العمل وخاصة فيما يتعلق بناحية برامج تقويم الأهداف أيضاً تحديد المتغيرات بالإضافة إلى تحليل العوامل المتداخلة في البرنامج.

وهذه الخطوات العشر بالترتيب هي:

1- تحديد موضوع تقويم البرنامج وتطويره ثم عقد المناقشات المختلفة حوله.

2- تحديد القائمين بالتقويم سواء كان فرداً أو فريق للعمل مع توفير الموارد والوقت اللازم للقيام بالبحث.

3- الغرض من التقويم للبرنامج مع استبعاد كل ما ليس له علاقة أو ارتباط بموضوع التقويم.

4- تخطيط تقويم البرامج.

5- تحديد المتغيرات التي تتلائم مع موضوع التقويم والتي يجب اختيارها على أساس موضوع التقويم مع الوضع في الاعتبار الأهداف والأنشطة التي يتضمنها البرنامج كما أن هدف المتغيرات يجب أن يكون وثيقة الصلة بموضوع التقويم.

6- تحديد استراتيجية التقويم.

7- العملاء المستفيدين من موضوع التقويم لأن العميل أو الجماعة هو المستهدف الذي يستفيد من موضوع تقويم البرامج.

8- المنطقة التي سوف يتم فيها تقويم البرامج.

9- تعاون من يقوم بالتقويم فيما بينهم وذلك تدعيماً للبرنامج التقويمي الذي يجب أن يكون موضوعاً وفق أهداف محددة للغرض منها هو تحديد التوقعات التي يجب الوصول إليها من التقويم.

10- صنع القرار الخاص بالتقويم الخاص ببرامج الجماعة.

التصميمات البحثية لتقويم وتطوير البرامج:

1- منطق النموذج Design Logic

وهذا النوع من التصميمات البحثية يمكن أن يقسم إلى أربع مستويات معرفية:

الأول: افتراض النمو المعرفي ويشير إلى الوصف النوعي والافتراض حول البرامج الاجتماعية.

الثاني: الوصف الكمي ويشمل الحقائق المختلفة حول البرنامج والعاملين والعملاء المستفيدين من البرنامج.

الثالث: الوصف الكمي والتصحيحي ويشمل الحقائق المختلفة حول متغيرات البرامج.

الرابع: الوصف السببي ويوضح المتغيرات المؤثرة في البرنامج.

2- التصميمات التجريبية وشبه التجريبية:

أ- هذا النوع من التصميمات يعتمد على استراتيجية أساسية للبحث تتناول تأثيرات البرامج الاجتماعية والتدخلات المختلفة لإزاءها ومن أمثلة نموذج تجريبي يتم تحديد الموضوع المراد تقويمه لكل من الجماعتين التجريبية والضابطة ثم إدخال البرنامج على الجماعات التجريبية دون الضابطة ويتم إجراء القياس ثم المقارنة واستخلاص النتائج.

ب- تصميمات الحالة الفردية وهذا النوع من التصميمات البحثية يستخدم لتقويم تأثير تدخل البرنامج على الحالة الفردية أو الجماعية الواحدة أو المنظمة الواحدة.

ج- التصميمات المترابطة: وهذا النوع يدخل ضمن التصميمات شبه التجريبية والغرض منها تقويم الدليل على الترابط بين متغيرات البرنامج والعائد منه.

د- تصميمات المسح الوصفي والغرض الأساسي هو تقويم الحقائق والأوصاف التي يمكن تجمعها معاً بطرق تحديد الكثافة السكانية.

استخدام نظم المعلومات في تقويم وتطوير البرامج:

نظام المعلومات هو سلسلة من التكنيكات والتي بواسطتها يتم تجميع المعلومات والتي تصنف بطريق نظامية وتستخدم من أجل عمل التقارير. وبصفة عامة فإن نظام المعلومات يفيد المؤسسات الاجتماعية والبرامج بالاعتماد على ستة معايير كافية.

1- المعلومات التي يتم تجميعها ينبغي أن تكون قريبة من المستفيدين.

2- المعلومات ينبغي أن تكون حقيقية وصادقة وتجميعها ومعاملاتها يتم استرشاداً بإجراءات خاصة.

3- لابد من وجود خطة للإمداد بالتغذية العكسية للمستفيدين في الوقت الملائم.

- 4- تكلفة نظام المعلومات تكون مختلفة على المؤسسة أو البرنامج.
 - 5- المعلومات ينبغي أن تكون مفيدة للمناقشات التي لها علاقة بتطوير البرنامج.
 - 6- النظام يجب أن يكون مرناً يسمح بالتعديلات المطلوبة في المعلومات التي تم جمعها.
 - 7- يعتمد نظام المعلومات على المعطيات الصادقة والموثوق فيها والصحيحة مثلما يعتمد على الأجهزة التي تجمع المعلومات.
- دور بحوث تقييم وتطوير البرامج في تطوير ممارسة العمل مع الجماعات:
- لا شك ان هناك حاجة كبيرة لتقييم وتطوير البرامج ويمكن النظر إلى بحوث تقييم وتطوير البرنامج كما يلي:**
- أ- يمكن النظر إليها على أنها أداة للإشباع الاجتماعي والمتطلبات المهنية من أجل تفسيرها.
 - ب- النتائج التقييمية توضح مدى الانحراف عن المستوى المطلوب ولكن مقارنة النتائج التي تم الوصول إليها بالأهداف الموضوعية تفيد في تقليل التكلفة.
 - ج- تحليل التكلفة نالت اهتمام الباحثين في السنوات الحالية والتي شملت التكلفة كمتغير في تصميمات بحثهم.
 - د- يتضح دور بحوث تطوير البرامج في تحديد الفاعلية الخاصة بالبرامج الاجتماعية.
 - هـ- اتجاه المؤسسات الاجتماعية إلى استخدام التقييم للبرامج الاجتماعية.
 - و- استخدام التصميمات البحثية للتقييمية في الوصف.
 - ز- التقدم في استخدام النظام التكنولوجي المتقدم (الكمبيوتر) سهل كثيراً من التحليلات المطلوبة ويمكن المقومين من دراسة العلاقات الداخلية المعقدة⁽¹⁾.

(1) Tony, Tripody ; Program Evaluation , Encyclopedia pf social work, Vol. 2, Nav, 1987 , P.P: 336 – 377.

ثالثاً: أهداف البرنامج فى طريقة العمل مع الجماعات :

يهدف البرنامج إلى تحقيق العديد من الأهداف سواء كانت تلك الأهداف خاصة بالعضو، الجماعة، المجتمع.

وهناك عدة منظورات يمكن أن توجه الاهتمام للجوانب التى يهتم بها البرنامج ويسعى إلى تحقيقها وهى كما يلى:

المنظور الأول: منظور إشباع حاجات الفرد حيث أن أهم تلك الحاجات ما يلى:

- (1) الحاجات البيولوجية.
- (2) الحاجات النفسية كالحاجة للحب، الأمن، تحقيق الذات وغيرها.
- (3) الحاجات الاجتماعية مثل الحاجة إلى الآخرين فى تكوين العلاقات، الحاجة للانتماء، الحاجة للمشاركة مع الآخرين.
- (4) الحاجة إلى تحقيق الذات والقيام بالأدوار فى المجتمع.
- (5) الحاجة للتحصيل والمعلومات والثقافة وهى حاجة يبحث عنها معظم الأفراد فى الوقت الحالى نظراً لانتشار نظم المعلومات وزيادة التراكم المعرفى الذى كون تراث ثقافى واضح يوجه سلوك الأفراد والمجتمع⁽¹⁾.

وبالتالى يمكن أن يحقق البرنامج إشباع تلك الحاجات مما يدعم العلاقات الاجتماعية بين الأعضاء وبعض بعضهم وبين الأخصائى كممثل للمؤسسة، ولكن لا نستطيع أن نحدد أن إشباع الحاجات هو الدافع الوحيد لتكوين الجماعات حيث أن دوافع أخرى تساهم فى تكوين دوافع أخرى للانضمام إلى الجماعات.

المنظور الثانى: التعليم عن طريق الجماعات:

ونلاحظ أن هناك هدفاً أساسياً من التعليم ألا وهو التغيير من خلال تعليم الأفراد والجماعة خبرات جديدة هامة فى الحياة مثل كيف يقوم الأعضاء بمشروع جماعى، بالإضافة إلى الحصول على معلومات جديدة كما ان التدريب الذى يقوم به الجماعة على كيفية القيادة والمشاركة الجماعية فى مواجهة المشكلات يمكن ان

(1) Kalish, H. ; From behavioural sciene to behavior modification, N.Y., Mc Grow- Hill Book Co, 1981.

يكون مواقف جماعية يكتسبها من خلالها العضو العديد من الخبرات ويحصلن أفكار يستطيع من خلالها تجديد اتجاهاته نحون الموضوعات ومجالات النشاط المختلفة.

المنظور الثالث: منظور العلاقات الاجتماعية:

يرى البعض ان الجماعات عبارة عن مجالا هاماً للتفاعل عن طريقة تتكون العلاقات الاجتماعية التي يمكن تتحدى الجوانب الآتية:

- (1) علاقات الأعضاء بعضهم مع البعض.
- (2) علاقات الأعضاء مع القيادات في الجماعة.
- (3) علاقات الأعضاء مع الأخصائي.
- (4) علاقات الجماعة مع الأخصائي.
- (5) علاقات القيادات مع الأخصائي.
- (6) علاقات القيادة مع أعضاء الجماعة.
- (7) علاقات الأخصائي مع القيادات داخل الجماعة.

وهكذا يمكن أن نوضح أن هناك تصنيفات عديدة للعلاقات الاجتماعية داخل الجماعة. ويرى البعض إلى أن العلاقات الاجتماعية هي المدخل الأساسي لتكوين الجماعة فقد يرغب عضو في تكوين علاقة مع الآخرين وقد يرغب آخر أن يكون مع صديق له في الجماعة التي ينتمي إليها. وتؤثر تلك الدوافع المؤدية للانضمام إلى الجماعة في مدى الاهتمام بالبرنامج وإمكانية أن البرنامج يحقق تلك الجانب من حيث أنه يتيح الفرصة لتكوين اتصالات ويعمل على تدعيمها أم على تفككها ؟

المنظور الرابع: خدمة البيئة وتنمية المجتمع:

يهم البرامج في الوقت الحالي بأهمية مشاركة الأعضاء في برامج خدمة البيئة واستخدام الإمكانيات المتاحة للفرد والجماعة، كما ترى بعض المؤسسات أنها تستطيع ان تحقق تنمية المجتمعات المحلية من خلال الجماعات المكونة بداخلها خاصة الجماعة التطوعية.

ويتكون برنامج خدمة الجماعة من مجموعة التفاعلات والعلاقات المرتبطة الأنشطة التي يسدها الأعضاء بمساعدة الأخصائي وكذلك يتم اختيار وتحديد

البرنامج في ضوء سياسة المؤسسة المطروحة والتي لا تتعارض ضمن أهداف المجتمع. ولذلك تتجسد أن هناك توجه واضح نحو مساعدة أعضاء للمشاركة في تلك البرامج والعمل على أكسابهم المهارات اللازمة لهذا المجال.

المنظور الخامس: التكامل بين الجوانب الشخصية والاجتماعية في تحقيق اهداف البرنامج:

يجب أن ينظر أخصائى الجماعة إلى البرنامج من حيث أنه يحقق أهداف متكاملة ولا يركز على جانب معين فقط، وقد يتحقق ذلك بطريقة مباشرة أو غير مباشرة

فالعضو الذى يشارك فى خدمة البيئة فهو يتعلم كيف يستخدم قدراته وإمكانياته ويعمل على صقلها ومن خلال علاقاته مع أعضاء الجماعة فهو يحقق العلاقات الاجتماعية القوية التى تشبع حاجاته الأساسية كالحاجة للحب، الأمن، التحصيل، تحقيق الذات وغيرها.

ومن خلال ذلك نرى أن البرنامج يحقق أهداف متعددة ومتراصة مع بعضها تؤدي فى النهاية إلى النمو الفرد والجماعة.

رابعاً: المراحل الأساسية فى تصميم وتنفيذ البرنامج:

يقوم أخصائى الجماعة بمساعدة الأعضاء فى وضع وتصميم وتنفيذ البرنامج من خلال مواقف الحياة الجماعية ويتبع عدة خطوات أساسية هذا المجال نذكر منها ما يلى:

1- تحديد اهداف البرنامج الذى تمارسه الجماعة:

ويجب أن يكون ذلك واضحاً وأن ترتبط تلك الأهداف بأهداف الأعضاء والأخصائى أيضاً حتى لا تحدث أى صراعات بينهم ومن الضروري أن يوضح أخصائى الجماعة تلك بالأساليب الآتية:

أ- مقابلات أعضاء الجماعة والاستماع إلى كافة الآراء والأفكار ومناقشتهم والوصول إلى توضيح الأهداف التى يحققها البرنامج.

ب- المناقشات الجماعية وذلك بأتاحة الفرصة أن يعبر كل عضو عن رأيه للجماعة بوضوح وصراحة مع تعليم الأعضاء احترام كافة الآراء مهما كانت مختلفة مع رأى الأعضاء الشخصية والمشاركة فى تكوين رأى جماعى حول هدف البرنامج.

ج- لوحة البيانات الجماعية وفي هذه اللوحة يعلن عن أهداف البرنامج من وقت لآخر ويعطى الأخصائي الفرصة لكي يقيم أى عضو تعليق سؤالاً، ورأياً معيناً حول ما يقدم فى تلك.

د- الاتصال بالقيادات الطبيعية حيث أن الأعضاء يقدمون رأيهم فى أهداف البرنامج للقيادة ويصدق عنها صراحة ويشجع الأخصائي على مساعدة القيادات لكي يعطوا الأعضاء الفرصة للتعبير عن هذه الآراء وكذلك مناقشتها فى إطار الاجتماعات الجماعية.

2- تحديد الاحتياجات الأساسية للأعضاء والجماعة :

من الضروري أن يتعرف الأخصائي على حقيقة الاحتياجات الأساسية سواء من الجوانب الاقتصادية، السيكولوجية، الاجتماعية، والثقافية ومعرفة أهم تلك الاحتياجات ومساعدتهم فى تحقيق الإشباع المناسب لها فى إطار أهداف الجماعة وسياسة المؤسسة وثقافة المجتمع. وتعتبر الاحتياجات الأساسية للأعضاء من المؤثرات الواضحة فى تحقيق أهداف البرنامج والوصول إلى ما ترغبه الجماعة كذلك تعتبر هى مصدراً لحدوث بعض المشكلات عند عدم إشباع تلك الاحتياجات.

مثالاً : يعاني بعض الأعضاء من عدم إشباع حاجاتهم الاجتماعية كالحاجة للانتماء، وتكوين الصداقات المناسبة وبالتالي قد يؤدي ذلك إلى العديد من الصراعات بين الأعضاء خلال الحياة الجماعية مما يؤثر فى تلك الجماعة. ويراعى الأخصائي فى هذا المجال أهم الخصائص النفسية والاجتماعية التي يتميز بها أعضاء الجماعة دون غيرهم.

3- توفير الموارد والإمكانيات :

يسعى الأخصائي إلى مساعدة الجماعة نحو توفير الموارد والإمكانيات الخاصة بممارسة البرامج ولذلك يجب أن يراعى الأخصائي الجوانب الآتية فى هذا المجال :

أ- دراسة الموارد والإمكانيات البشرية مثل قدرات وإمكانيات الأعضاء المتاحة حالياً، قدرات وإمكانيات العاملين بالمؤسسة التي يمكن الاستفادة منها فى تحقيق أهداف البرنامج.

ب- دراسة مدى ملائمة تلك الموارد لطبيعة البرنامج الذي سوف تمارسه الجماعة وهل تلك الإمكانيات صالحة ومناسبة ؟ فقد ينظم الأخصائي معسكرا فلابد من دراسة مدى ملائمة مكان المعسكر الذي تم اختياره لتحقيق أهداف هذا المعسكر.

ج- ضرورة تحمل الأعضاء المشتركين في البرنامج جانبا من المساهمة توفير تلك الموارد والإمكانيات التي يتم البحث عنها.

د- يراعى الأخصائي أن الفترة الزمنية المخصصة لممارسة البرنامج كافية لتحقيق الأهداف المرغوبة كذلك ضرورة أن توفر تلك الفترة الزمنية الفرصة المناسبة لمشاركة جميع الأعضاء في البرنامج وعدم اقتصار ذلك على بعض الأعضاء دون غيرهم وفي إطار الجوانب الزمنية والمكانية من الضرورة أن يتناسب ذلك مع ظروف الأعضاء وأساليب حياتهم وطبيعة البيئات التي يعيش فيها.

4- تحديد شروط الاشتراك في البرنامج :

من الضروري أن كل برنامج يكون له نظام يتعلق به حيث أن تعدد البرامج واختلاف النظم التي تعلق بها تؤثر في تحديد عدد المشتركين في البرنامج ووضع جوانب تنظيمية معينة.

ويمكن ان ترتبط تلك الشروط في الجوانب الآتية :

أ- شروط البرنامج الخاصة بمراعاة الجوانب الزمنية الخاصة بالبرنامج مثل ميعاد بدء البرنامج ونهايته.

ب- شروط تتعلق بالاشتراك المالي الذي سوف يساهم به العضو من خلال المشاركة في هذا البرنامج إذا كان طبيعة البرنامج تتطلب ذلك.

ج- شروط تتعلق بالأدوار التي يجب أن يؤديها كل عضو خلال مشاركته في البرنامج على أن يؤدي كل عضو أدوار تؤكد اهتمامه بهذا المجال.

فقد يتم توزيع أدوار خاصة بالجماعات التي يتكون منها برنامج خاص بخدمة البيئة وكل عضو يقوم بدوره في الحصول على خبرات سابقة في هذا المجال وعرضها على الجماعة ومناقشتها.

د- شروط تتعلق باستمرارية المشاركة فى برامج معينة لفترة خاصة بها مثل البرامج التدريبية مثل التدريب على استخدام الكمبيوتر، التدريب على المشروعات الصغيرة والتدريب على المهارات الحرفية وغيرها.

5- يقوم الاختصاصى بوضع التنظيم المناسب بالمشاركة مع الاعضاء والجماعة:

هناك تنظيم وظيفي مستمر فى الجماعة التى يعمل معها الاختصاصى يتكون من القائد، ومقررى الأنشطة، وأمين الصندوق، وسكرتير للجماعة والمناصب التنظيمية الأخرى التى يوافق الأعضاء والاختصاصى على وجودها طبقاً لطبيعة الحياة الجماعية.

وهناك بعض البرامج التى تتطلب ضرورة إيجاد تنظيم خاص بها طبقاً لطبيعة الأنشطة التى تحويها فقد يتم إيجاد عضو يقوم بدور مندوب الاتصال بالمؤسسات الموجودة فى البيئة نتيجة المهرجان القوى الذى سوف تتولى قيادته الجماعة كما تفعل جماعات الهلال الأحمر، جماعات أصدقاء السائح، جماعات مكافحة التدخين والمخدرات، لذلك يجب مساعدة الأعضاء على تحديد التنظيم المناسب للبرنامج الذى تمارسه الجماعة ومساعدة من يتولى المسئوليات فيه. ويعتبر التنظيم الذى يرتبط بالبرنامج فى مواقف معينة الفرصة المناسبة لإكتشاف قدرات وإمكانات الأعضاء خاصة الأعصاء الذين لم يشاركوا سابقاً فى مثل هذه المواقف.

6- وضع الاحتمالات المناسبة للصعوبات التى يمكن ان تواجه البرنامج:

من الضروري للأخصائى الاجتماعى أن يضع احتمالات الصعوبات التى يمكن أن تواجه البرنامج، ولذلك لابد أن تكون هناك بدائل لتلك الصعوبات ووضع الخطوات التى يمكن استخدامها واتباعها عند حدوث مثل تلك الصعوبات والتى نذكر منها ما يلى:

(أ) صعوبة عدم كفاية الموارد والإمكانات التى نتوقع الحصول عليها فى إطار هذا البرنامج.

(ب) صعوبات راجعة إلى الأعضاء من حيث عدم الإقبال على المشاركة بعد بدء البرنامج أو عدم قيام الأعضاء بالمسئوليات التى تتعلق بممارسة البرنامج فى طريقة العمل مع الجماعات.

(ج) صعوبات راجعة لقواعد وسياسة المؤسسة في توجيه الأعضاء نحو المشاركة في البرنامج، ونلاحظ أن بعض المؤسسات قد تضع نظاماً معيناً تشكل قيوداً غير متوقعة للبرنامج مما قد يؤثر تأثيراً سلبياً على الجماعة وقد يؤدي ذلك إلى فشل البرنامج.

(د) صعوبات راجعة للأسرة نلاحظ أن الأسرة في المجتمع يمكن أن تشكل صعوبات أمام مشاركة الأعضاء في أنشطة البرنامج وبالتالي يؤثر ذلك في تنفيذ البرنامج وتحقيق أهدافه.

فقد ترى الأسرة أن البرنامج الذي يشترك فيه العضو يؤثر في التحصيل الدراسي للعضو ونموه العلمي أو أن البعض من الأسر يرى أن مشاركة الأعضاء في مجالات الأنشطة قد يؤدي للانحراف في بعض المواقف، ولذلك لأن للأخصائى الاجتماعى أن يقوم بالاتصال بأولياء الأمور لتوضيح أهداف البرنامج وأهمية الحياة الاجتماعية بل وضرورة دعوة الأسرة للمشاركة في بعض جوانب البرنامج كلما كان متاحاً للأخصائى والجماعة التى يعمل معها.

7- وضع نظام للمتابعة والتقويم يتعلق بممارسة البرنامج:

يهتم معظم الأخصائيين الاجتماعيين ومن يقومون بالإشراف على البرنامج والنظام الذى يتعلق به وأهمية توفير الموارد والإمكانيات ولكن لا نعطي الأهتمام الكافى للمتابعة والتقويم لم لها من أهمية منذ بداية التفكير فى البرنامج ويجب أن تقدم بعض الموجهات فى هذا المجال:

(أ) بداية المتابعة والتقويم منذ المرحلة الأولى وهى مرحلة تحديد الأهداف والأحتياجات الأساسية التى تتعلق بالبرنامج والأعضاء والجماعة من حيث التأكد من خلال المتابعة أن كل عضو يشترك مشاركة واضحة فى المرحلة التمهيدية للبرنامج والاتفاق على الجوانب الأساسية التى تتعلق به.

(ب) المتابعة والتقويم من خلال مشاركة الأعضاء وبتوجيه الأخصائى حتى يشعرون بأهمية تلك العمليات واستخدامها لما يحقق تطوير البرنامج وتقدمه وقد يخصص الأخصائى بعض الأعضاء للمتابعة والبعض فى عملية التقويم وتدريبهم للقيام بهذه العمليات على أختلاف مراحلها.

(ج) تحديد الوسائل التي يمكن استخدامها في هذا المجال فقد يتفق على دليل معياري معين أو على التسجيل من خلال موضوعات تقييمية محددة أو اتباع استمارة متابعة حتى لا تتحرف عمليات المتابعة والتقييم المخصصة لها.

(د) التأكيد على أن الهدف من المتابعة والتقييم هو تحسين البرنامج وليس من أجل تحديد الأخطاء وتوقيع الجزاءات على مرتكبي الأخطاء بل هو المشاركة الجماعية في مواجهة الصعوبات وإزالة المعوقات أمامها.

8- ضرورة بدء البرنامج بالأنشطة المتميزة التي تحقق جوانب أساسية متعددة في حياة الأعضاء والجماعة.

من الضروري من مراحل وضع وتنفيذ البرنامج أن تبدأ بالجوانب المتميزة المؤكد نجاحها إلى حد كبير حيث أن ذلك يساهم في إقبال الأعضاء على الأنشطة بالبرنامج بل إن الأعضاء يرتبطون بالجماعة في كافة مجالاتها فيما بعد، ويؤكد هذا الجانب مدى معرفة وإبراز الأخصائي بالجوانب الخاصة بالأعضاء ومساهمته في إشباعها ومواجهة الصعوبات التي تواجهها.

9- توضيح ما تقوم به الجماعات من برامج للمؤسسة والمجتمع:

من الضروري أن يعلن الأخصائي عما تقوم من برامج مختلفة للمؤسسة والمجتمع حيث أن الجماعة هي نسق متغير داخل أنساق أخرى هي المؤسسة، المجتمع وبالتالي يتطلب ذلك ارتباط تلك الأنساق مع بعضها وبالتالي يشكل جوانب مدعمة لبرنامج الجماعة ومدى تقدمه في تحقيق أهدافه.

10- من الضروري أن يقدم اخصائي الجماعة بأعداد نماذج لتسجيل ما يدور في البرنامج من وقت لآخر والاحتفاظ به واستخدامه عند الضرورة مثل القيام بالتقويم ويمكن أن نعرض أهم ما يقوم بتسجيله:

- أ- التقارير الدورية التي يسجلها في كل مرة تمارس الجماعة البرنامج.
- ب- التقارير المتعلقة بمواقف معينة مرتبطة بالبرنامج.
- ج- تقارير تتعلق بالاتصالات الخاصة بالمنظمات والخبراء الذين يشتركون في تنفيذ بعض جوانب البرامج.
- د- تقارير تتعلق بالاجتماعات الإدارية الخاصة بتنظيم البرنامج.
- هـ- تقارير المتابعة والتقييم الخاصة بالبرنامج.

خامسا : عناصر تصميم البرنامج:

تشمل عناصر تصميم البرنامج على ما يلي:

- (1) الاعضاء: قدراتهم وإمكانياتهم، ورغباتهم وميولهم ويجب مراعاة تلك المتغيرات عند وضع وتصميم البرنامج.
- (2) الاختصاصي: بمهارته وخبراته، وعلاقاته بالأعضاء ودوره باعتباره الوسيط بين الجماعة والمؤسسة.
- (3) محتويات البرنامج: وما تتضمنه من أنشطة وعلاقات، ومع تعدد البرامج وأختلافها، ألا أن الصعوبة في إختيار أنسب الأنشطة لتحقيق أهداف معينة. الأسس التي تراعى عند التصميم أو التخطيط للبرنامج:

هناك بعض الأسس التي يجب أن تراعى عند تصميم أو تخطيط البرنامج منها:

- (1) يجب اعتبار البرنامج وسيلة لتحقيق أهداف معينة وليس غاية في حد ذاته.
- (2) يجب مراعاة التكامل بين أهداف البرنامج وأهداف المجتمع والمؤسسة والجماعة وأعضائها.
- (3) يجب استغلال واستثمار ما يترتب على البرنامج من تفاعل.
- (4) أن يراعى اشتراك الأعضاء فى وضع وتنفيذ البرنامج.
- (5) أن يراعى الظروف الاجتماعية والاقتصادية للأعضاء، بحيث يتناسب البرنامج مع المستويات السائدة بين أعضاء الجماعة.
- (6) أن يتفق البرنامج مع حاجات الأعضاء مع تغير تلك المساحات تبعاً للتقدم فى مستويات العمر وحاجات النمو.
- (7) أن يتفق مع عدد الأفراد المتوقع اشتراكهم فيه.
- (8) يجب الاستفادة من الموارد المختلفة التى يمكن ان تسهم فى فعالية البرنامج وتزويد من حصيلة الخبرات التى يوفرها.
- (9) يجب أن تتصف البرامج بالمرونة والابتكار حتى يمكن إشباع الحاجات الطارئة والمواقف المتغيرة.

دور الأخصائي في مساعدة الجماعة على تخطيط برامجها:

ينبغي أن يكون الأخصائي على وعى بالجماعة التي يعمل معها من حيث خبراتها السابقة وحاجات أعضائها، وأن يوفر الجو الذي يسمح للأعضاء بالتعبير عن أنفسهم وتحويل الرغبات والحاجات إلى واقع ويتوقف تدخل الأخصائي في مساعدة الجماعة على تخطيط برامجها على بعض العوامل منها:

(1) مستوى الأعمار:

فصغار السن أو الأطفال في المرحلة المبكرة في حاجة إلى من يساعدهم في تقديم واقتراح البرامج ويترك لهم الاختيار والمفاضلة، ونظراً لمعرفة الأخصائي بحاجات ومطالب النمو في هذه المرحلة يستطيع أن يعرض من البرامج التي تتفق مع هذه الحاجات، أما الأطفال في مرحلة الطفولة المتأخرة فقد اكتسبوا بعض الخبرات التي تمكنهم من استخدامها في اختيار البرامج، مع نقص خبراتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتخطيط والتنفيذ وعبادة ما يشعر الأعضاء في مرحلة المراهقة باتجاهات نحو التحرر والرغبة في الاستقلال وتحمل المسؤولية. ويقوم الأخصائي بمساعدتهم في التخطيط واتخاذ القرارات، أما الشباب فهم أكثر نضجاً ويتمتعون بقرارات تمكنهم من تخطيط وتنفيذ البرامج ويقوم الأخصائي بدور المستشار والخبير كمصدر للمعلومات، ويجب أن نضع في الاعتبار أن معيار ليس المؤشر والوحيد لمدى تدخل الأخصائي في مساعدة الجماعة على تخطيط برامجها.

(ب) المستوى العقلي:

تختلف المساعدة التي يقدمها الأخصائي حسب المستوى العقلي للأعضاء ويحتاج العمل مع الجماعات التي تضم ضعيف العقول إلى تدخل مستمر من الأخصائي بعرض البرامج المختلفة التي يشعر أنها تتفق وقدراتهم العقلية وتتناسب محتوياتها مع جوانب النمو الشخصي والاجتماعي للأعضاء.

(ج) مرحلة نمو الجماعة:

يقوم الأخصائي بتقديم مساعدته في ضوء مرحلة النمو التي حققتها الجماعة، ولهذا يتحدد نشاطه ومدى تدخله فهو المسئول بصورة كلية على تخطيط البرامج في مرحلة معينة وفي مراحل أخرى يتدخل بالتبني أو الاستشارة وفي مرحلة ثانية يوجه أو يعلم - وبصفة عامة عليه مساعدة الجماعة على تنمية القدرة على ممارسة الحياة الاجتماعية واتخاذ القرارات الخاصة بالبرامج.

د) طبيعة الجماعة:

تفرض طبيعة الجماعة توعية الأعضاء والأسلوب الذي يستخدمه الأخصائي في المساعدة فالجماعات التي تتكون من مرضى المستشفيات تحتاج إلى تدخل الأخصائي واقتراحاته حول البرنامج وتحمل الجزء الأكبر في عملية التخطيط نتيجة عدم ثبات واستمرار العضوية في الجماعة لخروج البعض انضمام البعض الآخر.

وتحتاج الجماعات التي تضم الأحداث المنحرفين إلى توفير البرامج التي تشبع رغبات وحاجات الأعضاء من ناحية وتخفف من التوتر والقلق والسلوك العدواني من ناحية أخرى وتبدو مهارة الأخصائي في مساعدة هذه الجماعات على إعداد برامج تحقق الأهداف في تكاملها.

ويمكن استعراض دور الأخصائي في مساعدة الجماعة على تخطيط برامجها فيما يلي:

- 1- مساعدة الجماعة على اكتشاف حاجاتها ورغباتها.
- 2- مساعدة الأعضاء على إبراز قدراتهم وإمكانياتهم، حتى لا يؤدي الطموح الزائد للأعضاء إلى وضع برامج تفوق إمكانياتهم ويؤدي فشل التنفيذ إلى ردود فعل سلبية.
- 3- مساعدة الجماعة على اكتساب خبرة العمل الجماعي في المناقشة واتخاذ القرار، حيث توفر عملية تخطيط البرنامج مجالات متعددة للمناقشات وعرض الآراء واختيار البدائل واتخاذ القرارات.
- 4- مساعدة الأعضاء على تحمل مسؤولية ما يتخذ من قرارات متعلقة بالبرنامج ويحتاج الأمر إلى مساعدة الجماعة على استكمال بنائها التنظيمي الذي يسهل توزيع المسؤوليات وتحديد الأنوار وتنسيق الجهود.
- 5- مساعدة الأعضاء على اكتساب المهارات الناجمة عن ممارسة عمليات تخطيط وتنفيذ البرامج.
- 6- مساعدة الجماعة على تخطي العقبات ومواجهة الصعوبات التي قد تفرضها إمكانيات أو موارد المؤسسة أو المجتمع المحلي، مع استخدام كافة الموارد المتاحة أو التي يمكن توفيرها.

ساساً: المحتويات الأساسية للبرنامج:

تمثل محتويات أو مضمون البرنامج مجالاً عريضاً من الأنشطة والأهتمامات ومختلف محتوى أو مضمون البرنامج باختلاف المؤسسات فالبعض يركز على استثمار وقت الفراغ وتهتم بعض المؤسسات بالأسرة ومشكلاتها فيتضمن البرنامج العلاقات الأسرية والأنوار الاجتماعية كما يهتم المؤسسات الصحية بجوانب الوقاية أو العلاج والثقافة الصحية فيتجه مضمون البرنامج هذا الاتجاه.

وهناك مؤسسات تركز على الجوانب العلاجية التأهيلية كمؤسسات الأحداث المنحرفين أو العيادات النفسية أو مستشفيات الصحة النفسية أو مؤسسات التأهيل المهني ومن ثم يواكب مضمون أو محتوى البرنامج مجال أهتمامات وأهداف هذه المؤسسات ويجب على الأخصائى الإمام بالوسائل المختلفة التى تعتبر بمثابة وسائل تعبير عن مضمون البرنامج فتعتبر الأنشطة الرياضية مجالاً لتوفير فرص النمو الحسى وتوطيد العلاقات ولا يعتبر التمثيل أسلوباً للترويح فحسب بل توفير الخبرات الابتكارية وتعميق الوعى بمشكلات المجتمع أما الرحلات والمعسكرات فهى الوسيلة للأحتكاك بالواقع والتعلم من خلال الخبرات الهادفة المباشرة وتعتبر المناقشات الجماعية وسيلة للتعبير عن الذات وتعلم أسلوب التفكير الجساعى وتنمية الفكر.

وسائل التعبير فى طريقة العمل مع الجماعات

(بعض الأنشطة التى يمكن أن يتضمنها البرنامج)

1- المعسكرات.

2- الرحلات.

3- المناقشة الجماعية.

تستخدم وسائل التعبير فى البرنامج فى إتاحة الفرصة للأعضاء على التعبير الذاتى عن حاجاتهم ورغباتهم بالإضافة إلى استخدام قدراته الذاتية كما أن استخدام تلك الوسائل يفيد فى إتاحة الفرصة للتعبير الجساعى عن الحاجات الجماعية وأرتباطها بالموضوعات التى تتعلق بالمجالات التى يرغبوه فى المشاركة فيها مثل مجالات خدمة البيئة وتنمية المهارات.

ويمكن أن نحدد أهم وسائل التعبير فى طريقة العمل مع الجماعات ما يلى:

1- المعسكرات فى طريقة العمل مع الجماعات :

تمارس أنشطة المعسكرات فى الأماكن الخلوية من أجل تحقيق أهداف تربوية مع توفير الفرصة لتعويض النفس عن العمل اليومى الشاق الاندماج مع جماعات جديدة غير التى يألّفها الإنسان فى حياته اليومية العادية مما يبعث التجديد فى حياة الفرد ويؤهله للعودة سعيداً إلى الحياة العامة⁽¹⁾ كما تعنى المعسكرات المنظمة خبرة لحياة الجماعة فى بيئة طبيعية ولمدة معينة وتحت إشراف قيادة مؤهلة وتهيئ المعسكرات خبرة تربوية ابتكارية للحياة التعاونية مع أعضاء الجماعة فى الخلاء وتستغل المعسكرات المصادر الطبيعية المحيطة كى يهيئ الغرض للتنمية الجسمية والعقلية والعاطفية والروحية وتعتبر بيئة المعسكر بيئة مثالية لتنمية الفرد جسمانياً وعقلياً واجتماعياً ووجدانياً من خلال المعيشة التعاونية فى الخلاء⁽²⁾ أن نشاط المعسكرات المنظمة من أوسع الأنشطة الخلوية الترويجية أنتشاراً وأكثرها فاعلية لما تتوفر فيه من مميزات أهمها: ⁽³⁾

1- أن طبيعة الحياة فى الخلاء توفر الفرص للشعور بالسعادة والغبطة والطمأنينة فى الطبيعة لما يتوفر فى الطبيعة من هدوء وسكينة ونظام وتنظيم وتناسق وتناغم بين الكائنات.

2- يعيش الفرد فى المعسكرات يومه كاملاً كياناً وأحاسيسه وعواطفه وانفعالاته المختلفة وبالتالي فهو على طبيعته وسجيته ولا مكان للتصنع أو التكلف.

3- تهيئ حياة المعسكرات الفرص للفرد أن يواجه مواقف حقيقية فى الحياة: فهو يتعامل مع زملائه ورائد جماعته ويشارك فى الأنشطة وبالتالي يواجه مواقف عديدة تحتاج أن يتعرف وأن يعتمد على نفسه ويكون فى كل ذلك بعيداً عن سيطرة الوالدين.

4- تعتبر المعيشة فى جماعات صغيرة أساس الحياة فى المعسكرات لا تتعدى الجماعة عن عشرة أعضاء وهذا فى حد ذاته يوفر الفرص للتعامل

(1) كمال درويش وآخرون: إتجاهات حديثة فى الترويج ولوقات الفراغ، القاهرة، دار الفكر العربى، 1982، ص 272.

(2) تهانى عبد السلام محمد: إدارة المعسكرات الحديثة، الإسكندرية، دار المعارف، 1986، ص 22.

(3) المرجع السابق: ص ص 22 - 24.

الأسرى وأن يتعرف كل عضو على الآخر ويشعر الأعضاء بالانتماء إلى تلك الجماعة الصغيرة والتي يشرف عليها رائد مؤهل يعاون الجماعة في تحقيق الأغراض التي من أجلها تكونت هذه الجماعة الصغيرة.

5- أن خبرة المعسكرات المنظمة يميزها الكفاءات المؤهلة التي تعمل على غرس العلاقات الطيبة لابين أعضاء الجماعة بعضها وبعض وبين أعضاء الجماعة والرواد.

6- أن أساس البرنامج التعليمي في المعسكرات المنظمة هو الخبرة الهادفة والممارسة الفعلية للعضو المشترك في المعسكر وبناء على ذلك فإن التعليم يكون باق الأثر ولا تنسى الخبرة التعليمية بسهولة كذلك يكرن التعليم أسرع وأفضل.

7- نشاط المعسكرات كإحدى الأنشطة الترويجية الخلوية تتوفر فيه جدية اختيار العضو للأشتراك في المعسكر وبالتالي يتوفر عدم الاستعداد للتعلم والاستعداد والرغبة إذ توفر فإن العملية التعليمية تصبح أسهل وأسرع.

8- نشاط المعسكرات كإحدى الأنشطة الترويجية الخلوية تتوفر فيه جدية اختيار العضو للأشتراك في المعسكر وبالتالي يتوفر مبدأ الاستعداد للتعليم والاستعداد والرغبة إذ توفر فإن العملية التعليمية تصبح أسهل وأسرع ويمكننا القول بأن المعسكر المنظم ما هو إلا فرصة تربوية اجتماعية تتخذ من الطبيعة مدرستها والجماعة أسلوبها للحياة في مجتمع متعاون ومن خلال بيئة إدارة المعسكر تكون هناك محاولات عديدة لتحقيق هدف المعسكرات المنظمة وتمية الأعضاء المشتركين جسمانياً وعقلياً وعاطفياً واجتماعياً في حدود إمكانياتهم.

وقد دخلت حياتنا المعسكرات بعد أنفتاح دولتنا مع دول أوروبا وأمريكا والتي كان لها السبق في إنشاء مثل هذه الأماكن التربوية وقديماً كانت المعسكرات عسكرية فقط حيث كانت تقام للقوات المسلحة في الأماكن الاستراتيجية للدفاع عن الوطن ولم تأخذ صورتها الحديثة من الناحية التربوية والترويجية إلا من خلال الحركة الكشفية التي دعا إليها (بادون باول عام 1908 بإنجلترا) .

وتشتمل حياة المعسكرات على أربعة اتجاهات أساسية:

- 1- التربية الخلوية (معيشة الخلاء).
- 2- تقضية أوقات الفراغ سعيدة (الترويح عن النفس).
- 3- تنمية الناحية التربوية (مؤسسة تربوية).
- 4- العمل الجامعي من خلال الحياة داخل الجماعة (روح الجماعة).⁽¹⁾

ويهدف المعسكر إلى تهيئة الفرص للنمو الجسماني والاجتماعي والعقلي والوجداني للفرد الممارس من خلال التواجد في الخلاء الذي يشبع الرغبة في معاشة الطبيعة وتنمية روح المخاطرة والتذوق لجمال الطبيعة وتنمية صداقات وعلاقات إنسانية مع الأعضاء والزملاء والرواد وبالتالي إشباع الحاجة إلى الانتماء والولاء للجماعة كذلك هناك فرص لا حصر لها للممارسة الفعلية للمواقف والخبرات التي تتوفر في المعسكرات المنظمة.⁽²⁾

أنواع المعسكرات المنظمة:

يمكننا تقسيم أنواع المعسكرات المنظمة كالآتي:

أولاً: بالنسبة للمهنة المنظمة:

أما أن تكون وزارة أو جامعة أو مدرسة أو منظمة تطوعية أو نقابة أو نادى.

ثانياً: بالنسبة للأعضاء المشتركين:

أما أن يكونوا طلبة أو عائلات أو مسنين أو مجموعات خاصة أو عمال.

ثالثاً: بالنسبة للمدة:

هناك معسكرات اليوم الواحد معسكرات نهاية الأسبوع ومعسكرات طوال فصل الصيف.

رابعاً: بالنسبة للرغبات الخاصة:

مثل المعسكرات الخاصة بالمتأخرين عقلياً أو المضطربين عاطفياً أو المعسكرات الخاصة بالمعوقين جسمانياً.

(1) كمال درويش وآخرون: مرجع سابق، ص: 272.

(2) نهائى عبد السلام محمد: مرجع سابق، ص: 24.

للمعسكرات المنظمة في مصر:

وقد أوضحت اللجنة أن خبرة المعسكرات ما هي إلا وسيلة من وسائل التربية الحديثة وفي تقرير المجلس الأعلى للرعاية والشباب سجلت الأنواع الآتية للمعسكرات في مصر:

1- معسكرات العمل:

وهي مقسمة إلى معسكرات عمل دولية وأخرى محلية وفيها يأتي الشباب من مختلف المدن ليعمل ويعيش مع الشباب المصري في مدة لا تقل عن عشرة أيام لكل دفعة ويشترك طلبة الكليات في هذا النوع من المعسكرات.

2- معسكرات الخدمة العامة:

وهي تختص بالريف والقرى والغرض منها هو المساعدة في رفع مستوى المعيشة في القرية وتتراوح المدة لكل دفعة من 10 أيام إلى أسبوعين ويشترك طلبة المدارس الثانوية في هذا النوع من المعسكرات.

3- معسكرات العمال:

يقام هذا النوع من المعسكرات مرتين في السنة لكل مشترك ومدته حوالي عشرة أيام للفرد ويشترك قطاع العمال في هذه المعسكرات.

4- معسكرات التدريب:

تختلف هذه المعسكرات حسب نوع التدريب المطلوب سواء تدريب لرواد أو التدريب للعبة أو رياضة معينة.

5- معسكرات اليوم الواحد:

بدأت هذه المعسكرات في الظهور والانتشار منذ عام 1961 وهي تختص بأطفال المدارس الابتدائية فيقضى الطفل معظم اليوم بعيداً عن ضوضاء المدينة والحياة المنزلية الريفية وبعض الأغراض التي يمكن تحقيقها خلال معسكرات اليوم الواحد هي:

1- تذوق الطبيعة وحب الخلاء.

2- احترام قواعد وقوانين المعسكر.

3- الاعتماد على النفس.

4- التكيف مع الجماعة.

5- تكوين صداقات مع زملاء من نفس السن.

6- معسكرات إعداد القادة:

يشارك في هذا النوع من المعسكرات طلبة وطالبات الكليات والمعاهد العليا والذين لديهم القدرة الريادية ولا تقل المدة في هذا النوع من المعسكرات عن أسبوعين للفوج.

7- المعسكرات الترويجية:

يختلف برامج هذه المعسكرات حسب من المشتركين ونوعيتهم وتتراوح المدة من أسبوع إلى عشرة أيام للفوج والغرض من هذه المعسكرات هو الترويج.

8- معسكرات الكشف والمرشدات:

وتعتبر هذه المعسكرات جزءا هاما من برنامج الكشف والمرشدات

9- المعسكرات العائلية:

اما أن تكون منظمة او غير منظمة وتقوم بها العائلات التي التي ترغب وتحب حياة خلاء .

10- ومعسكرات خاصة:

وتقام لتحقيق أغراض خاصة أو لمجموعات خاصة كالمختلفين أو المضطربين عقليا... الخ ، ويمكن تقسيم المعسكرات المنظمة في مصر تبعا للهيئات المسؤولة فمثلا :

(أ) المعسكرات التابعة للقطاع الأهلي والشركات والمصانع ومختلف الاتحادات التي تهتم بالمعسكرات .

(ب) معسكرات تابعة لمنظمات الشباب المختلفة.

(ج) معسكرات تابعة للوزارات المختلفة التربية والتعليم العالي والكليات و الجامعات والمعاهد العليا .

ويمكن تقسيم المعسكرات حسب المشتركين فيها فمثلا :

1- معسكرات الأطفال من الجنسين .

2- معسكرات طلاب وطالبات المرحلة الإعدادية والثانوية غير مختلطة .

3- طلبة الجامعات والمعاهد العليا .

4- معسكرات العائلات .

- 5- معسكرات العمال .
 - 6- معسكرات الفلاحين .
 - 7- معسكرات الفئات الخاصة (المعوقين - المضربين نفسياً - المكفوفين).
- كذلك تقسيم المعسكرات المنظمة حسب المدة فمثلاً :
- 1- معسكرات طويلة المدة : من 2 أسابيع إلى أربعة أسابيع للفوج .
 - 2- معسكرات قصيرة المدة : من أسبوع إلى 10 أيام للفوج .
 - 3- معسكرات اليوم الواحد .

ونناقش الآن العلاقة بين المذاهب الفلسفية الطبيعية التجريبية الواقعية والمثالية على التوالي والمعسكرات المنظمة

أولاً : المذهب انطبعي والمعسكرات المنظمة :

فاذا اعتبرها المذهب الطبيعي وأثره في حركة المعسكرات فإننا نجد أن أساس هذا المذهب هو أن الطبيعة حقيقة موثوق بها ويمكن الاعتماد عليها وأن الطبيعة يجب أن تأخذ نورها في تفسير الحياة ويعتقد الطبيعيون أنه يتحيم على الإنسان أن يعيش في تناغم مع الطبيعة ويتمثل ذلك في الحياة البسيطة للغاية وأن هناك ضرورة لا يجاد التوازن بين العمل وظروف الحياة كذلك يعتقد الطبيعيون في أن الأسلوب يقويون ان القيم المختلفة توفرها الحياة ومتأصلة في الطبيعة ذاتها وأن الإنسان يحصل على السعادة والأمان في حياته من خلال اتباع نظام الطبيعة لما هو حادث . ومن ناحية القيم الأخلاقية فيعتقد بعض الطبيعيين ان الشعور بالسعادة والغبطة عند الإنسان يجب أن يرقى حتى يصبح اسمى القيم الأخلاقية في أنواع الغبطة والسعادة .

أما من جهة القيم الجمالية فان الطبيعيين يبحثون عن الخبرات التي في جوهرها طبيعة وتأتي القيم الاجتماعية وأهدافها في المرتبة الثانية عند الطبيعيين حيث أن اهتمامهم بالفرد يمثل الاهتمام الأول علما بأنهم يعتقدون في أن الأفراد جميعا يعيشون من أجل الصالح العام . أما الهدف التربوي فيجب ان يتركز حول الحياة ومظاهرها المختلفة ويجب أن تستخدم المعلومات كي يتمتع الإنسان بحياة أكثر رقياً .

ويعنى ذلك لتنمية حالة الكمال المعيشة للفرد فى حدود إمكانياته الجسمانية والذهنية والاجتماعية . ولتحقيق هذا الهدف كانت هناك اعراض مثل حفظ وحماية النوع وأن يكسب قوته وأن يرعى أسرته ان يتفهم التركيب الاجتماعى والسياسى واخيرا كيفية استخدام وقت الفراغ بطريقة تعود على الفرد بالصحة والسعادة والرفقى ، ويهتم الطبيعيون بالترويج فى الخلاء لأنهم يعتقدون ويهتمون بدراسة الطبيعة ومظاهرها وأنها يجب أن تكون جزءا من التربية العامة ويتمثل الترويج فى الخلاء فى المعسكرات وخاصة المعسكرات المدرسية فالطبيعة توفر لنا الفرص والاستمتاع بحولنا وتغمرها بالسعادة .

فى أشعارنا وأغنيا ننشد بالطبيعة بمظاهرها واصواتها فالارض توفر لنا الاطمئنان لأنها أساس مصدر وكذلك فهى منبع للحياة .
ثانيا : المذهب التجريبي والمعسكرات المنظمة :

أن محور المذهب التجريبي هو أن التجربة أساس المعرفة وأساس تحديد قيمته ما تعرف . وتتمثل نظرة التجريبيين للحياة فى اعتقادهم ان الإنسان يتعلم فقط تحديد خلال الخبرة وأن هناك مبدأ نفسى ينادى بأن الفرد يتعلم ما يمارسه وبالتالي فالخبرة أساس للتعلم وهى فى نفس الوقت أداة للتحقق من صدق وحقيقة المعلومات . وقد وجد الإنسان وسيجد من خلال الخبرة حولا لمشاكله .

وتتسع دائرة خبراته حتى تصبح الحياة بأكملها خبرة ويجب أن تكون خبرة ذكية تبعا لعقل الإنسان الذكى الذى يعمل على إمكانية حدوث ذلك .

يتمثل التثوق الجمالى عند التجريبيين فى طبيعة الخبرة ذاتها ويهتم التجريبيون بالخبرات التى تحوى الجمال والمعنى من خلال بيعة الإنسان فأننا تنموج فى بحر حياتنا بين الضغوط والمسرات بين لبرضا وعدم الرضا بين الالم والسعادة وتلك المضمونات السابقة تعتمد كل على الأخرى على مدى الوصول بالمشكلة الى حلول ترضينا . فإذا توصلنا إلى حلول لمشاكلنا فان الضغوط تقل وتخف حدتها وينتج عند ذلك الشعور بالرضا والسعادة .

يهتم التجريبيون بالمظهر الاجتماعي للحياة فالقيم الاجتماعية أساسية وإن التربية مظهر اجتماعي ووسيلة لتقدم المجتمع ومنحة حياة جديدة أفضل وأرقى من خلال فترة المجتمع إلى وضع أفضل .

وأن التربية يجب أن تحافظ على التراث الاجتماعي ونقله من جيل إلى آخر وأن مبادئ التربية تتمثل في :

- 1- الصحة .
- 2- تأدية الواجبات الأساسية في الحياة .
- 3- الفاعلية الأسرية .
- 4- الفعالية والكفاءة لمهنة معينة .
- 5- الفعالية في المجتمع .
- 6- الاستخدام الطيب لوقت الفراغ .
- 7- السمات الخلقية .
- 8- التربية الدينية .

وتترجم هذه المبادئ في صورة خبرات عديدة يصعب حصرها يعنيها الطالب وتعاونها في تكوين التوازن فيما يقال أنه القيم الأخلاقية عند التجريبيين .

وتتفق هذه المبادئ السابقة مع الأغراض العامة للمعسكرات والأغراض التي حددتها لجنة المعسكرات المصرية كأغراض للمعسكرات في جمهورية مصر العربية .

وأكثر من ذلك فإن التجريبيين يعتقدون في مبدأ الرغبة عند التعلم والذي سيعمل على تسهيل عملية التعلم . ويتوفر هذا المبدأ في المعسكرات كوسيلة تربوية حيث أن اشتراك الطالب فيها يتوقف على حرية الاختيار وأن اشتراكه في المعسكر بناء على رغبته .

كذلك يعتقد التجريبيون أن التعلم يأخذ مكانة إذا كانت الحركة والنشاط متمثلتين في العملية التعليمية . فالتعلم ينتج من خلال الاشتراك الفعلي في النشاط . ونظرية النشاط من أهم النظريات لدى التجريبيين في التربية ويتفق ما سبق ما تنادي به المعسكرات كأحدى أنشطة الخلاء فيعتمد برنامج المعسكر لتحقيق أغراض المعسكر على ترجمة هذه الأغراض إلى أنشطة متعددة يمارسها العضو المشترك من أجل أن يتعلم ويتفهم ويتذوق الحياة في أحضان الطبيعة ومع الجماعة ومع نفسه ومع الزيادة الكفاء من أجل أن تكون خبرة المعسكرات خبره تشعره بالسعادة والغبطة والرقى ويكتشف من خلالها

إمكانياته الجسمية والذهنية الاجتماعية وأن تكون خبرة المعسكرات فرصه
لتنمية هذه الامكانيات .

ويعتقد التجريبيون أنه إذا ما صاحب عملية التعلم ابتهاج وسرور وغبطة
فان التعلم يصبح أكثر سهولة وأكثر بقاء فمثلا إذا ما كان هناك نشاط سواء او
عقلى أو عاطفى من جانب المتعلم كما هو متوفر فى المعسكرات فان يابل
احتياج ونزعة طبيعية والغبطة أو من الشعور بالحزن والأسى إذا ما أصيب
الفرد بخيبة أمل قبل أو أثناء أو بعد ممارسة نشاط ترويحى مثلا فان الشعور
بالسعادة للانطلاق فى نشاط ترويحى خلوى كالمعسكرات مثلا أو الإحساس
بالتعب والاجهاد بل والاعياء من مجهود جسمانى يتمثل فى نشاط ترويحى من
أنشطة ومتزج ذلك الشعور بالاعياء بشعور آخر بالسعادة أو أن الإحساس
بالاعجاب لمجرد سماع مناقشة يقودها فيلسوف تناقش مشاكل الكون مثلا تهيب
لنا الغرض لتحقيق من واقعنا ومن الممكن أيضا لتحقيق من أشياء خارج انفسنا
والتي الى حد ما تؤثر فينا كأفراد ويتفق ذلك المفهوم مع رأى القائل بان خبرة
المعسكرات تشمل التغييرات التى تحدث فى نفس العضو المشترك وأن البرنامج
ما هو الا وسيلة لتحقيق هذه التغييرات .

أما من وجهة القيم فيعتقد المثاليون أن القيم تستخدم أهميتها من قدرة الفرد على
تفهم وتنوق هذه القيم ويمكن للفرد ان ينمى خبراته ويوسعها وتبعاً لذلك
فالانسان يستمتع بما هو موجود فى العالم من قيم وتكثر القيم التى يستمتع بها
الفرد .

وإذا نظرنا الى القيم الجمالية فاننا نجد أن المثالين يعبرون عن الفن زهرة
الحياة فالفن يسترجع ويعيد انتاج الأفكار الابدية التى هى فى ذاتها
تمثل موضوعية الاشياء ذاتها كذلك يهدف الفن الى وصف المعرفة
الفكرية فى صورتها ومشكلتها الملموس والحقيقى ويعقد المثاليون أن
الإنسان إذا اراد ان يستطيع بالفن الحقيقى الصادق كما فى الفنون اليدوية أو
الموسيقية وهى نتاج الطبيعة المنظمة فعلى الإنسان ان ينمى فرديته بين
ثنائيا العور بالسعادة والغبطة كما توفره الإدارة ذاتها فى الرغبة فى الاستماع

والتنوق يركز للفرد الا وهى الحركى وأم الدافع الحركى اذا ما صاحبتة اهداف اجتماعية كما فى أنشطة الخلاء عامة المعسكرات خاصة تعتبر خبرات لها قيمة جوهرية.

وأن الطبيعة الإنسانية طمأنه لخبرة الحياة فى الخلاء متمثلة فى المعسكرات على أن تتفق الأغراض مع البرنامج وأن يكونوا جنباً الى جنب من أجل تحقيق الهدف من المعسكرات.

ثالثاً : المذهب الواقعى لمعسكرات المنظمة :

يعتقد الواقعيون فى أن الحياة تمثل تماماً ما يمارسه الإنسان من خبره وأن الحياة فى ذاتها ما هو خبرة يعيشها الإنسان .

وأن أكثر ما يميز الفلسفة الواقعية هو نظرياتها حول المعرفة وكيف يحصل الإنسان على المعلومات فاذا حاول الإنسان أن يلاحظ أو يدرك بحواسه وجود شيء ما فانه يحاول أن يعرفه بوجوده كما يتمثل امام الإنسان أى أن هدف المعرفة هو ان نصل الى إدراكنا أى أن ندرك حقيقة الشيء كما هو فى واقعه .

ويسلم الواقعيون بالطريقة العلمية كاسلوب يتناسب مع العصر الحديث عصر التفسيرات العلمية وأن التجربة والمنطق وسيلتان حيويتان للطريقة العلمية وأن البحث العلمى لا يمكن أن يتجاهل قولنين المنطق اذا كانت للنتائج معنى الاخلاقية فى عالمنا هذا هو توفير السعادة لغالبية البشر .

أما من ناحية القيم الاجتماعية فأننا نجد أن الواقعيين يهتمون بالفرد وعلاقاته بالالم الذى يحيط به أكثر من اهتمامهم بالمجتمع موحدة أساسية وبذلك فأننا نجد أن الفرد يمثل محور اهتمام الواقعيين وليس المجتمع وهذا ما نجده متوفراً فى أن محور برنامج المعسكر عامة هو العضو المشترك أولاً وأخيراً .

وإذا نظرنا إلى الأهداف التربوية فأننا نجد أن الواقعية تهتم بتحصيل المعلومات المتعددة والمختلفة عن البيئة التى يعيش فيها الإنسان والتكيف مع البيئة ويؤيد الواقعيون حرية الفرد ويحددونها باعتبار حقوق ورفاهية الآخرين يتفق الواقعيون فى أن استخدام وقت الفراغ من العوامل الهامة لتنمية الثقافة وإن الأفراد قد ينمون عدد غير قليل من امكانياتهم سواء الجسمانية أو الذهنية أو

الاجتماعية من خلال ممارسة أنشطة الخلاء الهادفة متمثلة في المعسكرات كجمال الأنشطة الترويحية.

كذلك يعتقدون في النظرية القائلة بان الترويح في الخلاء يعمل على تقليل الضغوط النفسية في نسيبها ضغوط الحياة المختلفة وأن الإنسان اذا عرف كيف يحصل على المعرفة وكيف يستخدمها وايضا كيف يستمتع فانه سيقود حياة تنسم بالرقى والكمال .

رابعاً : المذهب المثالي والمعسكرات المنظمة :

تعتبر المثالية ان الإنسان وحدة من جسم وروح وأن عقل الإنسان هو أداة الإنسان في الفلسفة كذلك يسلكه في حياته وحرية الإدارة هذه موجودة الى حد أ، الفرد جزء من الواقع كله ومن خلال هذا توجد حرية الاختيار وحرية التصرف أو الحركة .

يعتقد المثاليون في أن الطبيعة هو وسيلة الخالق للاتصال بالإنسان وأن المعلومات موجودة في العقل وتخرج من العقل الذي يوفر ويمد ويستقبل الأفكار فالعقل هو المنسر لما هو حقيقة ويعتقد المثاليون أنه يمكن معرفة واقع الإنسان من خلال الشعور بالرضا والسعادة والشخصية بالبهجة المثاليون على الفرد أكثر من المجتمع أو أن المثاليين يناقشون بتمية ملكات الفرد الاجتماعية الى اقصى درجة في حدود إمكانياته .

يهتم المثاليون بالشخصية ومت لها من قيمة لصاحبها وأن الشخصية تفوق أكثر الاهتمام وارقى القيم ونجد أن أحد أغراض المعسكرات هو تنمية الشخصية والاعتماد على النفس وتجميل المسؤولية وتنمية الاحساس بالجمال وتنوقه من خلال تذوق الطبيعة أن اهتمام المثاليين البالغ بالقيم الأخلاقية والوجدانية في المجتمع يؤكد اهتمامه بالفرد وشخصيته ويضع المثاليون اعتبارات هامة تتمثل في الحرية وتنمية الشخصية وينادي المثاليون بان يستمتع الفرد بقدر اكبر من الحرية في عالم متقائل وان محور التربية يجب أن يوجه الى المعرفة وتنمية العقل لان من خلالها يتعلم الإنسان كيف يتفوق للقيم الحقيقية في الحياة كذلك كيف يعلل مسببات الاشياء بطريقة صحيحة .

إن أساس الأنشطة الترويحية فى المعسكرات هو حرية الاختيار التى ينادى بها المذهب المثالى فى التربية الترويحية كذلك تنمية القدرة على إصدار القرارات وتوفير الوسائل من خلال البرنامج لبناء عقل وجسم سليم وتنمية المهارات وهناك أيضا تقدر أهمية الشخصية والمثالية فى التربية الترويحية تساعد فى كشف والتحقيق من قيم الحياة التى تنادى بها المثالية والتى منها تنمية الأجسام الصحية والعادات السليمة للعقل والصحة والنجاح والسعادة والسرور الناتج من ممارسة أنشطة ترويحية فى الخلاء كذلك حفظ حماية وتنمية وصقل الشخصية من خلال هذه الأنشطة إن القيم الروحية والوجدانية فى الترويح فى الخلاء المتمثل فى المعسكرات يؤكد المثاليون فى التربية الترويحية فإن التربية فى الخلاء أساسها أن الحياة فى الخلاء وسيلة لأن يتنوق الفرد ويتفهم الطبيعة ومن خلالها التعرف على القيم الجمالية فى الطبيعة يتعرف الإنسان على ضالته ويتأكد من وجود الإله الخالق هناك أنواع من الأنشطة الترويحية فى المعسكرات تهيب الفرص للمشاركين فى المعسكر من أن يكونوا قريبين من الله من الخالق المبدع لهذه الطبيعة بما فيها الإنسان وأن بعض آراء المتخصصين فى الترويح تتفق والآراء الفلسفية التى يمكن ارجاعها إلى المثالية كما فى كتابات تشارلز براستيل.

فهو يقول أن هناك احتياجات دينية واحتياجات للشعور بالراحة والسكينة والطمأنينة التى توهرها فرص التواجد فى المعسكرات والفرص الوجدانية تظهر فى الصلة وبين كل ما هو جميل فى الحياة .

إنه عند محاولة التعبير عن النفس بالكلنة المكتوبة أو الصورة المرسومة أو الموسيقى أو الحركة المعبرة أو التنوق للطبيعة والخبرة الروحية من خلال أنشطة الخلاء والتغيير عن نفس الإنسان فى جزء لا يتجزأ من الطبيعة كذلك كما فى محاولة التعبير عن النفس عند تقمص شخصيات معينة وأداء دورها على خشبة المسرح فى احتفالات المسيات فى المعسكرات وهناك القيم الخاصة بتكوين مهارات إلى درجة من النجاح فى أداء المهارات تشعر الممارس بالسعادة الغبطة .

2- جماعة الرحلات :

الرحلات هي إحدى محتويات البرنامج التي تساهم في التنشئة الاجتماعية وبناء الشخصية ونموها المستمر .

ويجب النظر إلى الرحلات على أنها وسيلة، وليس غاية في حد ذاتها أما الغاية فهي ذلك التغيير في الحالة الانفعالية والعاطفية والإحساس بالانتماء نحو الجماعة هذا بالإضافة إلى أن للرحلات توفر فرص التعليم والتثقيف وتكوين العلاقات الاجتماعية كما توفر الرحلات أيضا الفرص المناسبة للتعرف على المجتمعات واكتشاف الإمكانيات وتؤكد هنا أن المشاركة في برامج الرحلات يعتمد أساسا على الدافع لأن الفرد لديه الفرصة المناسبة للاختيار كما أن الفرد قادر على الاختيار السليم حيث أن توفر هذا الدافع يساعد على اكتساب الفرد لنفسه، ويساعد على تنمية التعبير الحر الخلاق والرغبة في المعرفة والابتكار وتنمية العمليات العقلية المختلفة كالذكر والتخيل ... الخ .

ولذلك نحن ننظر للرحلات على أنها نشاط أساسي وضروري للحياة الإنسانية فهي مصدر الاكتشاف والمعرفة والتجارب الإنسانية بين مختلف شعوب العالم .

استخدام الجماعات في مجال أنشطة الرحلات :

تعتبر الجماعة هي الأداة الفعالة والساسية للأفراد في تحقيق نموهم الاجتماعي وتعديل اتجاهاتهم المرتبطة بمواقف الحياة الاجتماعية ونحن ندرك أنه أينما وجد الفرد وجدت الجماعة أو الجماعات التي ينتمي إليها والجماعة كنسق اجتماعي تتكون من الأفراد الذين يتفقون على هدف جماعي محدد وواضح . والجماعة المرتبطة أساسا بهدف واضح كالرحلات يوجد بين أفرادها الأعضاء تأثير قوى متبادل طويل الأمد ونتيجة هذا التفاعل تنمو شخصية كل عضو، وعلينا أن نحدد فيما يلي أهم الاعتبارات الأساسية التي توضح أهمية استخدام الجماعات في مجال الرحلات :

(1) أهمية التفاعل الاجتماعي المتبادل بين الأعضاء لتحقيق الهدف المشترك الذي يرتبط من أجله أعضاء منذ بداية تكوين تلك الجماعة .

(2) يراعى أن تكون هناك استمرارية فى تحقيق أهداف الرحلات بمعنى أن جماعة الرحلات يمكن أن تستمر فى تأثير من خلال العلاقات الاجتماعية التى تكونت من بين طريقة القيام بالرحلات.

(3) الدينامية الواضحة المؤثرة فى بناء جماعة الرحلات أن هناك شخصيات مميزة للأعضاء لا يمكن أن ندركها أو نوضحها إلا من خلال المشاركة فى نشاط الرحلات ولذلك يمكن فيما بعد أن يعاد تشكيل البناء الاجتماعى لجماعة الرحلات .

(4) تتضمن جماعة الرحلات جوانب متعددة إدارية واجتماعية وسيكولوجية ولذلك لابد من توفر الخبرات التى تعمل على توفير هذه الإمكانيات وتساهم فى اكتساب الخبرات المتعلقة بها .

(5) تتميز جماعة الرحلات بالتنوع فى الأنشطة المرتبطة بها وتوفر روح المغامرة والمخاطرة ولذلك يراعى الأخصائى أو الرائد ضرورة توفر الخبرات المتعلقة بهذه الأنشطة هذا بالإضافة إلى توفير الأمن والاستقرار فى مواجهة الشعور بالخوف والقلق عند قيام الرحلات والأنشطة المتنوعة يتحقق ذلك من خلال العلاقة المهنية الأساسية بين الرائد والأعضاء أو تدعيم العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الجماعة .

(6) تتميز جماعة الرحلات بتأثير عوامل ذاتية نابعة من الأعضاء وكذلك عوامل اجتماعية توجد فى البيئة التى تمارس فيها الأنشطة بها ولذلك نرى أنه يجب أن يكون الأخصائى على دراية وإدراك واضح لتلك العوامل التى يمكن أن تؤثر فى تحقيق أهداف جماعة الرحلات .

(7) يعتقد البعض أن دور الرائد يكون فى وقت تنفيذ وحماية البرنامج فقد أى أثناء تنفيذ الرحلة ولكن العمل مع جماعة الرحلات يبدأ منذ التفكير فى تكوين هذه الجماعة حتى عند انتهاء حياة الجماعة ولذلك لابد أن يركز الرائد على الدور المهنى الذى يمكن أن يؤديه فى المراحل المختلفة وكذلك التغيير الذى يحدث للجماعة فى كل مرحلة من تلك المراحل .

(8) يشترك وينضم الأعضاء فى جماعة الرحلات لدوافع ذاتية ويشترك البعض الآخر لدوافع اجتماعية تابعة من العلاقات الاجتماعية

مع بعض الأعضاء ولكن تحتاج تلك الجماعة إلى انضمام أعضاء يقرون بجانب هذه الدوافع بدوافع أخرى تساهم وتحقق أهداف الجماعة ونموها ومن هذه الدوافع للمسئولية الاجتماعية نحو الآخرين ونتيجة الشعور بالانتماء والرغبة في تعريف الآخرين بالمقومات الأساسية التي تميز المجتمع .

(9) نراعى عند تكوين جماعة الرحلات والعمل أن لا تكون جماعات مغلقة أي أنها تقتصر على أعضاء معينين أو نكتفى بعدد معين من الأعضاء لذلك يجب إتاحة الفرصة لكي ينضم أعضاء جدد ونعمل على إثارة التفاعل بهم والمشاركة في المجالات المختلفة الخاصة بهذه الجماعة .

كيف ندرس دينامية جماعة الرحلات :

تتبع الدينامية في جماعة الرحلات من عملية التفاعل الاجتماعي المستمر الذي يميز الحياة الجماعية بصفة عامة ولذلك كان لابد من استخدام أدوات معينة لدراسة دينامية جماعة الرحلات .

(1) الملاحظة : وهي كوسيلة تستخدم في مجالات البحث العلمي خاصة البحث الاجتماعي يمكن عن طريقها جمع الحقائق والمعلومات الأساسية الخاصة بالجماعة والعوامل المؤثرة منها ويمكن إعداد استمارة أو دليل خاص بهذه الملاحظة تشمل فيه المعلومات والحقائق التي ترغب الحصول عليها مثل ملاحظة قائد الرحلة أو ملاحظة مدى مشاركة الأعضاء في رحلة معينة .

(2) التسجيل : وهناك أنواع متعددة من التقارير يمكن أن تستخدم في هذا الإطار من بينها :

(أ) التقرير الإحصائي هو الذي يوضح عدد الأعضاء وأعمارهم والمراحل الدراسية الخاصة بهم .

(ب) التقرير الكيفي وهو الذي يوضح طبيعة العلاقات الاجتماعية بين أعضاء جماعة الرحلات وكيفية ممارسة البرامج التي تتم

تتفيدها كذلك تسجيل اجتماعات المناقشة الجماعية التي يشترك فيها الأعضاء خلال مراحل إعداد وتنفيذ الرحلة .

(ج) التقرير اليومي هو ذلك التقرير الذي بصفة يومية في حالة إذا كانت تمتد إلى عدة أيام متتالية ولذلك فإن هذا التقرير يوضح كل ما تقوم به الجماعة منذ بداية اليوم حتى نهايته .

(د) التقرير النهائي وهو خلاصة كل أنواع التقارير التي يمكن أن يستخدم ويوضح لنا دينامية الجماعة بصفة عامة من كافة الجوانب والعوامل التي يمكن أن تؤثر في حياة الجماعة .

(3) البحث الاجتماعي كصورة من صور البحث العلمي حيث يقوم الرائد أو الأخصائي بإعداد دراسة علمية حول العلاقات الاجتماعية ونموها في جماعة الرحلات أو تأثير القيادة الطبيعية في تحقيق أهداف جماعة الرحلات أو تأثير القيادة الطبيعية واستخدام للتكنيكات المختلفة الخاص به يمكن الوصول إلى الصورة الحقيقية والواقعية لديناميات جماعة الرحلات.

كيف تؤثر في دينامية جماعة الرحلات :

(1) يمكن أن تؤثر في منذ بداية تكوينها من خلال توجيه الأعضاء إلى تكوين علاقات اجتماعية مع بعضهم سواء كان ذلك في الرحلة التمهيدية والتعارف أو عنوان أو البرنامج من خلال الجان ومجموعات صغيرة للعمل والإنجاز .

(2) تؤثر في دينامية جماعة الرحلات وتعمل على زيادة التفاعل الموجه من خلال استخدام أساليب مهنية واضحة مثل مقابلة الأعضاء والاستماع إلى كل الآراء والمقترحات أو استخدام أسلوب المناقشة الجماعية كأسلوب من أساليب التعبير الاجتماعي الضرورية .

(3) التدخل الاجتماعي والمهني في مواقف جماعية قد تؤدي إلى وجود مشكلات داخل الجماعة كالصراع على السلطة أو مقاومة القيادة وهنا يقوم الأخصائي أو الرائد بالتعرف على هذه المواقف ودراستها لأنها يمكن أن تؤدي إلى تلك الجماعة فيما بعد.

4) للتأثير في دينامية جماعة الرحلات من خلال العمل مع القادة فالقائد هو نموذج وقوة في السلوك والاتجاهات ولذلك لابد من توجيه القائد نحو الأسلوب المناسب للتعامل مع أعضاء الجماعة كما أن الرائد يتدخل في مواقف معينة قد تواجه القائد عند القيام بدوره .

5) تؤثر في دينامية الجماعة من خلال التأثير في اللجان والتنظيمات الخاصة بتنفيذ برنامج الرحلات والتأكد أن كل مسئول يدرك كيفية القيام بالعمل المطلوب وكذلك متابعة هذه الأعمال وتقويمها لأن هذه التنظيمات لابد أن تكون منظمة وواضحة الأهداف ومرتبطة بطبيعة جماعة الرحلات.

6) يمكن أن تؤثر دينامية الجماعة من خلال الدراسة العلمية الواعية لتسلسل والعشيرات التي يمكن أن تتكون في جماعة الرحلات خاصة في مرحلة التنفيذ علينا ملاحظة أن طبيعة العلاقات يمكن دراستها دراسة واعية من خلال الرحلة لأنها تدفع الأعضاء نحو اجتماعية تلقائية طبيعية وفي هذه الحالة يوجه الرائد تلك العلاقات ويعمل على استخدام العشيرات الإيجابية بما يحقق أهداف جماعة الرحلات .

7) يؤثر الأخصائي أو في ديناميكية الرحلات من خلال المرحلة التنفيذية أي عن طريق تنفيذ البرنامج فكما كان البرنامج مناسباً ومرناً هذا بالإضافة إلى أن هناك مواقف قد تواجه البرنامج يمكن أن تؤثر تأثيراً سلبياً في دينامية الجماعة ولذلك لابد للرائد أن يدرك هذه الجوانب ويتخذ الاحتياطات الضرورية ويقوم بالتدخل عند الضرورة من خلال تنفيذ البرنامج للجماعة .

8) يؤثر الرائد في دينامية الجماعة من خلال المشاركة في تحمل المسئولية لأعضائه فلا كافه مراحل أنشطة الرحلات منذ بداية وجودها كفكرة حتى تنفيذها كبرنامج وتقويمها أيضاً حيث أن المشاركة وتحمل المسئولية يوجه الديناميكية توجيهها إيجابياً ويعمل على القيم الاجتماعية المرغوبة في المجتمع.

9) تؤثر دينامية الجماعة من خلال ضرورة وجود العلاقة بين الجماعة وبقاها جماعات المؤسسة والمجتمع حتى يدرك الجميع أهداف هذه الجماعة

وبالتالى من خلال هذه العلاقة تحصل الجماعة على دعم المؤسسة والمجتمع ويمكن أن تكوين استمرارية فى عضوية الجماعة كذلك يتم تبادل الخبرات بين تلك الجماعة والجماعات الأخرى مما يؤثر فى دينامية الجماعة ويعمل على توجيهها إيجابياً .

الإجراءات الأساسية الخاصة بإعداد وتنفيذ الرحلات :

هناك إجراءات أساسية فى تسلسل زمنى من أجل تحقيق الأهداف المتوقعة من القيام بالرحلات وتحتاج هذه الإجراءات إلى خبرات مهنية لا بد من توفرها فى شخصية الأخصائى المسئول عن هذا بالإضافة إلى ضرورة الحصول على تدريب سابق حول إعداد وتنفيذ الرحلات وتتنحصر تلك الإجراءات فى الآتى :

أولاً : المرحلة التمهيدية :

وتتميز هذه المرحلة بأنها مرحلة تعرف على الرغبات والحاجات لأعضاء والقيام بدراسة الجوانب الاقتصادية والاجتماعية التى يتميز بها أعضاء الذين يشتركون فى تلك الرحلات بالإضافة إلى دراسة مواقع الرحلات المقترحة ويمكن أن نحدد الخطوات الرئيسية فى تلك المرحلة كما يلى :

- 1- المناقشة الجماعية حول رغبات الأعضاء فى الرحلات التى سوف يشتركون فيها وتحديد الرحلات التى تنمشى قدراتهم وإمكانياتهم .
- 2- تحديد وتوضيح الأغراض الأساسية التى تسعى إلى تحقيقها من خلال القيام بالرحلات وارتباط كافة الإجراءات تلك الأغراض وتضاهت جميع الأعضاء من أجل تحقيق هذه الأغراض .
- 3- مشاركة الأعضاء فى كافة الإجراءات منذ بداية مناقشة الرحلة كفكرة مقترحة من الأخصائى أو من بعض حتى يتحمل كل عضو من أعضاء جماعة الرحلات المسئولية التى يمكن إرشادهم فى تحقيق أغراض الرحلة .
- 4- الحصول على حقائق ومعلومات أساسية خاصة بالرحلة التى سوف تقوم بها جماعة الرحلات وغرضها على الأعضاء مع استخدام كافة الوسائل التى يمكن أن تساهم فى وضوح كافة الجوانب المتعلقة بالرحلة

مثل استخدام المراجع العملية والبحوث والأفلام السينمائية الخاصة بأماكن هذه الرحلات.

5- تحديد الأدوات والإمكانيات التي يجب توافرها مع كل عضو خاصة فعى الرحلات التي تتطلب أيام متعددة وانتقال الأعضاء من مكان إلى مكان آخر كالرحلات التعليمية .

6- الحصول على التصاريح اللازمة لزيارة الأماكن التي تتطلب ذلك كالأماكن الأثرية والسياحية والمصانع كذلك إرسال الكتابات والخطابات اللازمة عند القيام بعقد لقاءات مع المسؤولين والخبراء فى أماكن الرحلات التى سوف تقوم بها الجماعة .

7- تحديد البرنامج تحديدا زمنيا واضحا ومحددا وإن يتم إعداد هذه البرنامج قبل موعد الرحلة بوقت كافى ويوزع على الأعضاء حيث يتوقف نجاح الرحلة أو فشلها على هذا البرنامج مع ضرورة مراعاة التوقيت الزمنى للزيارات والأنشطة التى يقوم بها الأعضاء مع التركيز على المشاركة الجماعية فى المسابقات والألعاب وغيرها.

8- إعداد سجل خاص يوجد فيه كل البيانات الخاصة بكل عضو من الأعضاء وكيفية الاتصال به ومنهم الأعضاء الذين لهم ظروف صحية خاصة ويستخدمون أدوية معينة لحالتهم ويفضل فى الرحلات الطويلة الحصول على شهادة طبية من طبيب متخصص توضح الحالة الصحية لكل عضو من الأعضاء وتحصيل الأخصائى من الأعضاء على موافقة أولياء الأمور كتابة على القيام بالرحلة قبل إجرائها وبخاصة فى حالة إذا كان الأعضاء صغار السن .

ثانيا المرحلة التنفيذية :

تعتبر المرحلة التنفيذية مرحلة هامة حيث يتضح من خلالها نجاح أو فشل الرحلة كما أن هذه المرحلة تقاس السابقة وتؤثر فى المرحلة التالية وفيما يلى أهم الإجراءات التى يجب أن يراعيها الأخصائى عند التنفيذ:

1- فى بداية الرحلة يؤكد الأخصائى على التعليمات الأساسية التى تتعلق بالنظام ومراعاة آداب السلوك والتعامل مع الأفراد والجماعات فى المجتمع

الذى ينفذ فيه الرحلة وقد تكون هذه التعليمات مشافهة أو مكتوبة وتوزع فى شكل نشرة تتضمن البرنامج والتعليمات ومسابقات متعلقة بالرحلة.

2- يجب مراعاة أن تبدأ الرحلة فى الميعاد المناسب لها بقدر الإمكان حيث أنه عند القيام فى الميعاد المحدد يجعل الأعضاء يشعرون بعدم الاهتمام والاحترام بالإضافة إلى تأثير ذلك فى بقية البرنامج كما يجب على الأعضاء التعرف على ميعاد العودة وعند وقوع الأخصائى تأخر الرحلة عن موعد عودتها لأسباب قهرية يجب عليه أن يخطر المؤسسة فوراً حرصاً على عدم قلق وإضراب أولياء الأمور المسؤولين .

3- يجب إعداد برنامج تنفيذ خلال الطريق إلى مكان الرحلة لأن البرنامج يبدأ مجرد تلك المؤسسة والتوجيه إلى مكان وهناك برنامج متعددة يمكن تنفيذها خلال هذه الفترة ومن بينها النفعالات الجماعية والمسابقات والثقافية والألعاب الجماعية البسيطة وهنا يمكن استخدام المعالم الأساسية التى يمر عليها أثناء الطريق أو اكساب الأعضاء معارف علمية بتلك المناطق التى تكون مناطق أثرية أو سياحية أو ريفية أو صناعية وهنا نحقق عدم شعور الأعضاء بالملل كما أننا نبدأ فى تكوين وتدعيم العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الجماعة .

4- يجب على الأخصائى أن يهتم عند الوصول إلى مكان الرحلة ببرنامج للتعارف وتكوين العلاقات الخاصة إذا كان الأعضاء لا ينصرفون بعضهم أو يشتركون لأول مرة كما أنه يحاول إعادة تشكيل العلاقات الاجتماعية وإماج الأعضاء مع بعضهم وتساعد الألعاب الجماعية وأنشطة السمر مساهمة كبيرة فى تحقيق هذا الهدف .

5- يجب تحديد لجنة خاصة بالبرنامج تكون هو مسئولة عن إعداد وتنفيذ كافة الأنشطة المرتبطة بالرحلة مع مراعاة ضرورة مشاركة أعضاء جماعة الرحلات معهم فى كل ذلك من أجل اكتساب قيمة التعاون والمسئولية الاجتماعية واتباع الأسلوب الديمقراطي فى الحياة الجماعية .

6- يتدخل الأخصائى فى مواقف الجماعية التى تتطلب ذلك طبقاً لمرونة البرنامج ولذلك لابد أن تكون هناك خبرة اللازمة فى إعداد وتنفيذ البرنامج مواقف تحتاج إلى تدخل سريع واستمرارية البرنامج الذى يؤثر

فى نجاح الرحلة هذا إلى الإضافة الأسرية للتعامل مع الأعضاء الذى سيكون سلوكا غير مقبول أثناء تنفيذ الرحلة للحد من تفاعلهم السلبى وتوظيف قدراتهم وأمكانياتهم بما يحقق أهداف الرحلة .

7- يجب أن يتأكد الأخصائى من توفر الإمكانيات والأجوات اللازمة لبرنامج الرحلة كالأدوات الرياضية والخامات الخاصة بالمسابقات الجماعية حيث أن توفر هذه الإمكانيات يساهم فى برنامج الرحلة يحقق أهدافها .

8- يراعى الأخصائى أن ينتهى برنامج الرحلة بالجوانب التى تؤكد على تكوين الروح الجماعية وشعور الأعضاء بالسعادة والرغبة المؤكدة فى استمرارية نشاط الرحلات لأن ذلك يترك أثرا واضحا فى نفوس الأعضاء ويعمل على تنبيه اتجاهاتهم نحو المشاركة فى الرحلات تنتهى برنامج الرحلة قبل الانصراف بوقت كافى يستعد فيه الأعضاء للعودة من مكان الرحلة .

ثالثا : المرحلة التقييمية :

تعتبر عملية التقييم من العمليات الهامة فى طريق العمل مع الجماعات وذلك لأن التقييم يوضح القيمة الحقيقية والفعالية كما قام بصله الأخصائى والتنمية الواقعة للنشاط الذى قام به الأعضاء وهناك جوانب متعددة تتعلق بالإجراءات الخاصة بالعملية التقييمية يمكن أن توضح الآتى:

1- **تقييم الخطوات الأساسية التى سارت عليها الرحلة :** وفى هذه الحالة يتضح للأخصائى هل كانت هناك خطوات ولم يتم التزام الجماعة أو هل هناك خطوات لم يستفاد منها كما يجب وهل كانت المعلقة بخطوة معينة غير كافية وغيرها من الأسئلة التى يمكن أن يطرحها الأخصائى للاستفادة منها فى الرحلات القادمة.

2- **تقييم البرنامج :** ومحتويات هذا الجانب الرجوع إلى البرنامج الأساسى الذى يتم الاتفاق عليه فى المرحلة التمهيدية وما هى الجوانب التى نفذت والجوانب التى لم تنفذ هذا بالإضافة إلى مدى توفير الأدوات والإمكانيات اللازمة والخاصة به ويستخدم هذا المجال وسائل متعددة نذكر منها ما يلى:

أ- التقرير العام وفيها يقوم كل عضو بتسجيل رأيه في المرحلة بما فيه من برنامج أساسى والتعلق على كل جانب من الجوانب الخاصة به
ب- استبيان البرنامج هو عبارة عن مجموعة أسئلة حول البرنامج ومحتوياته يقوم كل مشترك في الرحلة بالإجابة عليها .

ج- المناقشة العامة بعد الرحلة حول البرنامج الذى تم تنفيذه فى الرحلة وما شمله من عوامل نجاح أو فشل ومقترحات خاصة بذلك .

د- تكوين مجموعات عمل أو لجان وكل مجموعة تقدم تقويم جانب من جوانب الرحلة ومنها البرنامج وتقدم تقريراً شاملاً حول البرنامج وي طرح للمناقشة العامة لجميع الأعضاء المشتركين فى الرحلة التى تم ممارستها من خلال برنامج الرحلة ويقوم كل عضو بتسجيل رأيه امام كل نشاط وتحديد الأنشطة التى فشلت من خلال الرحلة .

هـ- استمارة ملاحظة ويسجل فيها الأخصائى مواعيد يتم ملاحظتها من خلال تنفيذ برنامج الرحلة ويتم تقنى هذه الاستمارة قبل استئذانها مثل ملاحظة مدى مشاركة الأعضاء فى الأنشطة الثقافية واستجابة القيادة بحفل السمر وغيرها من الجوانب .

3- تقويم أعضاء الرحلة : ويقوم الأخصائى الاجتماعى بهذه العملية ويركز فى تقويمه على طبيعة العلاقات الاجتماعية ومدى اشتراكهم فى البرنامج واستجابتهم له وجوانب التعبير الذى لاحظها فى الأعضاء بعد الانتهاء من الرحلة ويسجل الأخصائى هذه الجوانب فى تقرير تفصيلية حتى يمكن الرجوع إليه عند الضرورة ولا بد ان يذكر الأخصائى العوامل التى ساعدت على نجاح الرحلة والمعوقات التى واجهت الرحلة حتى يمكن التغلب عليها فى الرحلات القادمة .

4- التقويم المالى : وتعتبر الجوانب المالية والمادية من العوامل المؤدية الى نجاح او فشل الرحلة ولذلك يعد الأخصائى تقريراً مالياً يوضح فيه الميزانية العامة التى صرفت فى الرحلة وقيمة اشتراك الأعضاء ومدى مساهمة المؤسسة ومدى كفاية تلك الميزانية لهذا النشاط وما هى الامكانيات التى تم الحصول عليها ويجب عرض الموقف المالى على

الأعضاء للمشاركة فى جميع إجراءات الرحلة وتوضيح مدى مساهمة المؤسسة والتكاليف التى يتطلبها هذا النشاط .

5- تقييم فاعلية الرحلات: ويجب أن يكون للرحلات تأثيرها الواضح بعد العودة ويظهر ذلك فى شكل عرض لبعض الأفكار والمعلومات التى حصل عليها الأعضاء أو القيام بالمناقشة الجماعية حول ما تم مشاهدته فى الرحلات أو القيادة بالمناقشة الجماعية حول ما تم مشاهدته فى الرحلات أو القيام بحقل فنى يعبر من خلال أساليب تعبيره عما دار فى الرحلة وهنا نتحقق من تحقيق الرحلات .

3- المناقشة الجماعية:

تعتبر المناقشة الجماعية وسيلة أساسية من وسائل التعبير الاجتماعى حيث أنها ترتبط لكل الأنشطة التى تمارسها الجماعة كما أنه الوسيلة المناسبة التى يمكن أن تستخدم فى عملية الاتصال فى طريقة العمل مع الجماعات .

ولا شك أن أهداف طريقة العمل مع الجماعات يتحقق من خلال المناقشة الجماعية لأنها تساعد الأخصائى فى دراسة الأعضاء والعمل على التأثير فى عملية التفاعل من أجل تنمية تلك الشخصيات ودراسة أسباب تلك المشاعر وعلى أخصائى الجماعة العمل على تكوين وتدعيم العلاقة المهنية حيث عن طريقها يمكن تحقيق أهداف المناقشة حيث أن الجو الاجتماعى المناسب يحقق أهداف الوسيلة المستخدمة ويمكن الاستفادة أيضا من خلال المناقشة من حيث التعرف على إمكانيات وقدرات الأعضاء التى يجب توظيفها لمصلحة الجماعة وتحقيق أهدافها.

وتتم المناقشة الجماعية من خلال دراسة الواقع الاجتماعى للأعضاء والارتباط بأهداف المؤسسة التى يجب أن يرتبط بها أعضاء الجماعة .

وهذه المناقشة يجب أن تؤدى الى إجراءات تنفيذية من حيث القيام بالاتصالات الضرورية وتوزيع المسئوليات وتكوين اللجان وإعداد وتنفيذ البرنامج الذى يتضمن الأنشطة الأخرى المرتبطة بحاجات ورغبات الأعضاء .

الأسس المهنية فى إعداد وتنفيذ المناقشة الجماعية :

1- تحديد الهدف الاساسى من المناقشة الجماعية : ويجب أن تكون ذلك الهدف محددا وواضحا أمام الأعضاء حتى تؤدي المناقشة الى أهداف الجماعة التى يسعى الى تحقيقها الأخصائى وحتى يمكن تهيئة الأعضاء والجماعة للمشاركة فى هذا النشاط .

2- الإعداد والتنظيم للمناقشة : ويرتبط هذا الإعداد من حيث الحصول على المعلومات والحقائق والخبرات الضرورية المرتبطة بموضوع المناقشة ومن الضرورى للأخصائى مشاركة بعض الأعضاء فى القيام بهذه المسئولية ومما تشمل عملية الإعداد تحديد الوقت المناسب لإدارة هذه المناقشة وتوفير الأدوات الكتابية للزمة لذلك إذا كان هناك ضرورى لذلك .

3- التسلسل والترتيب المنطقى لموضوعات المناقشة : من الضرورى ان يحصل الأعضاء على الأفكار العامة المرتبطة بموضوع المناقشة ثم تحدد النقاط الأساسية وأن يتم توزيع الوقت المخصص على جميع النقاط حتى يمكن تحقيق أهداف تلك المناقشة .

4- اتباع الأسلوب الديمقراطي : تتطلب المناقشة نظاما ديمقراطيا واضحا وهذا يتطلب تدريب قائد المناقشة على هذا الأسلوب وأن يسمح لجميع الآراء حتى المعارضة له أو لبعض الآراء مع المحافظة على الاحترام العام والمتبادل والعدالة فى إعطاء الفرص للتعبير من الآراء .

5- التدخل المهنى للأخصائى الاجتماعى : لا شك أن أخصائى الجماعة يجب أن يدرك أهمية تدخله فى بعض المواقف التى قد تؤثر تأثيراً سلبيا فى سير المناقشة أو يتدخل لمساعدة القائد فى بعض المواقف مثل تزويده ببعض المعلومات عن الميزانية المتعلقة بمشروع خدمة البيئة أو التدخل عند الهجوم على عضو أو بعض الأعضاء .

6- استخدام الأساليب المناسبة فى المناقشة : هناك أساليب متعددة فى المناقشة الجماعية ويتم استخدام الأسلوب المناسب طبقا لموضوع المناقشة والهدف الذى تسع الى تحقيقه .

فهنالك المناقشة العامة التي تطرح فيها الموضوع ثم يتم فتح باب المناقشة لجميع الأعضاء أو هناك طريقة تحديد النقاط الأساسية في شكل موضوعات أو أسئلة مرتبطة بموضوع ما تطرح لجميع الأعضاء للحوار حولها ويمكن أيضا استخدام الأفلام السينمائية المرتبطة بالموضوع ثم إدارة المناقشة فيما بعد ذلك .

المراحل الأساسية عند تنفيذ المناقشة الجماعية:

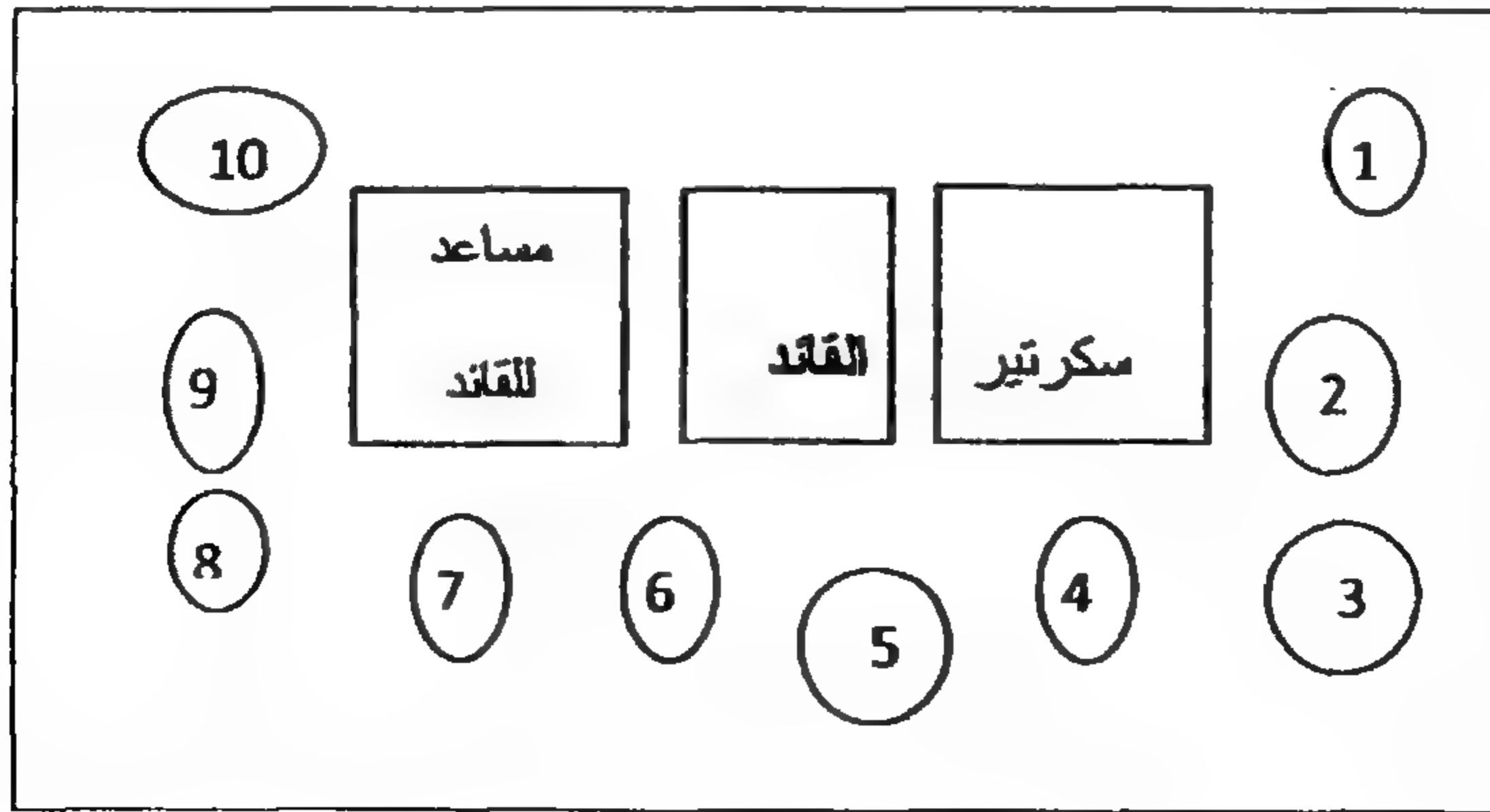
أولا : الاستعداد ويتضمن تلك ما يلي :

1- تحديد الهدف الأساسي من المناقشة هل هو اكتساب خبرات للأعضاء أو التعرف على وجهات نظرهم فقط أو تدريبهم على ممارسة معينة وأن يكون واضح للأعضاء ذلك مسبقا .

2- الإعداد لجلسة المناقشة من حيث توفر غرفة مناسبة لعدد الأعضاء الحاضرين واستخدام الكراسي المريحة ومراعاة طرق معينة في ترتيب الكراسي بحيث ضرورة أن يرى الأعضاء بعضهم بعضا ورؤيتهم لقائد المناقشة وللوسائل المستخدمة وبفضل استخدام المناضد في حالة تدوين المذكرات والملاحظات هذا بالإضافة الى ضرورة توفير الاحتياجات الضرورية مثل الأوراق والأقلام والمراوح عند اللزوم.

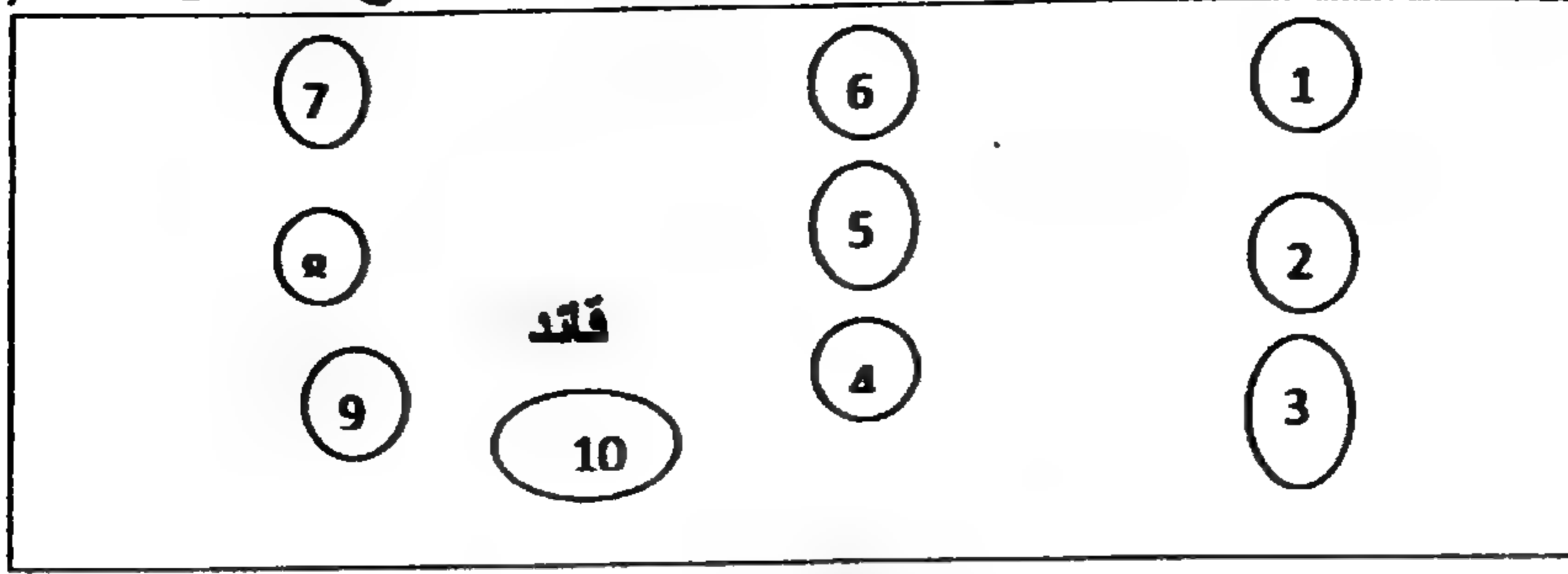
3- إعداد شكل الجلسة ويفضل الدائري أو النصف دائري كما يلي

في شكل (1)



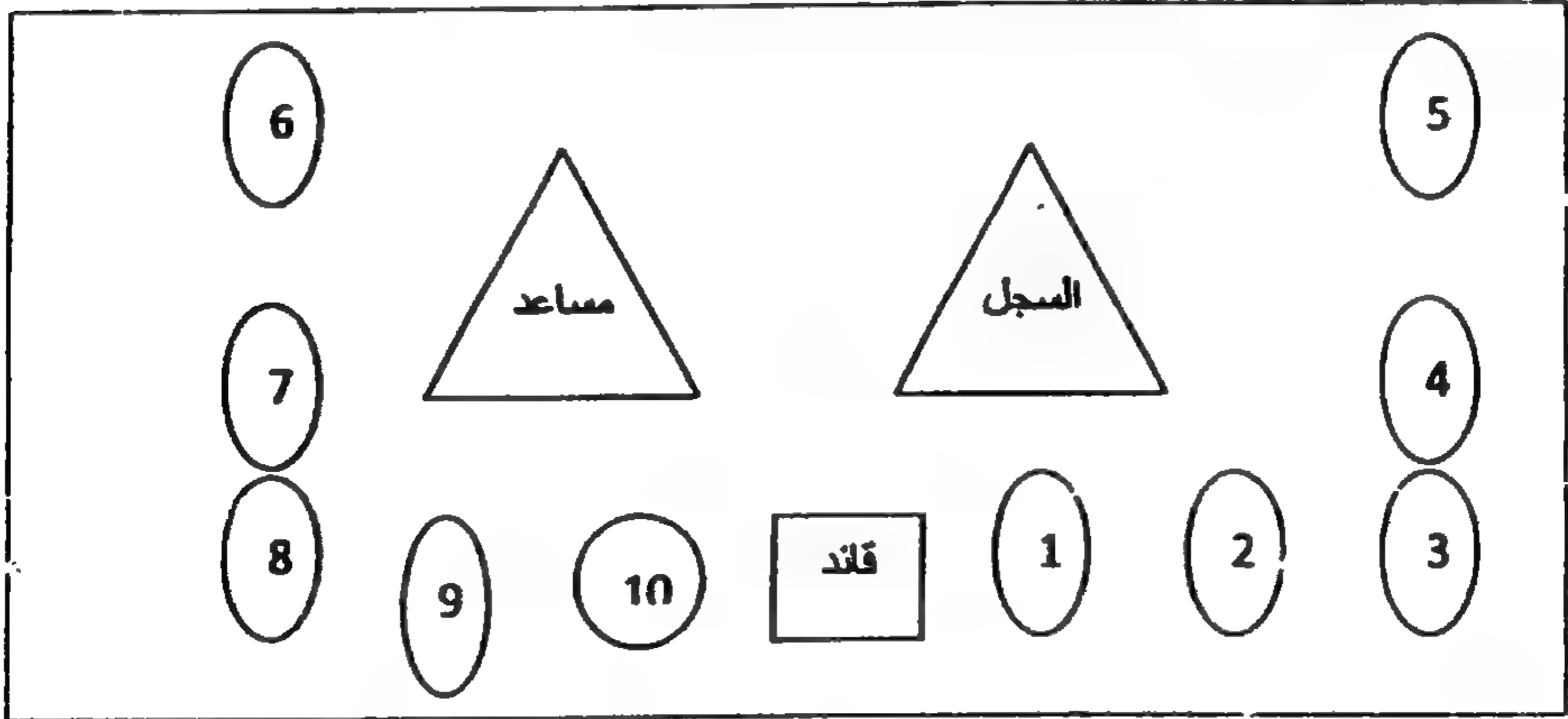
شكل رقم (1)

ولا تفضل مطلقا ترتيب المقاعد في جلسات المناقشة في تتابع كما يلي شكل (2)



شكل رقم (2)

ويفضل في الحجرات المستطيلة الجلوس في شكل دائري ويجلس قائد المناقشة في الضلع الطويل كما في شكل (3)



تحديد الميعاد بدقة وأن يكون مناسب لظروف الأعضاء وإخطارهم بذلك قبل الميعاد المحدد بوقت كاف ويفضل إخطارهم بجدول الأعمال أو موضوع المناقشة أيضا.

ثانيا : ممارسة المناقشة :

ومنذ بداية المناقشة يراعى القائد ما يلي :

1- يجب أن تبدأ المناقشة في الميعاد المحدد لها حتى لا يفقد الأعضاء

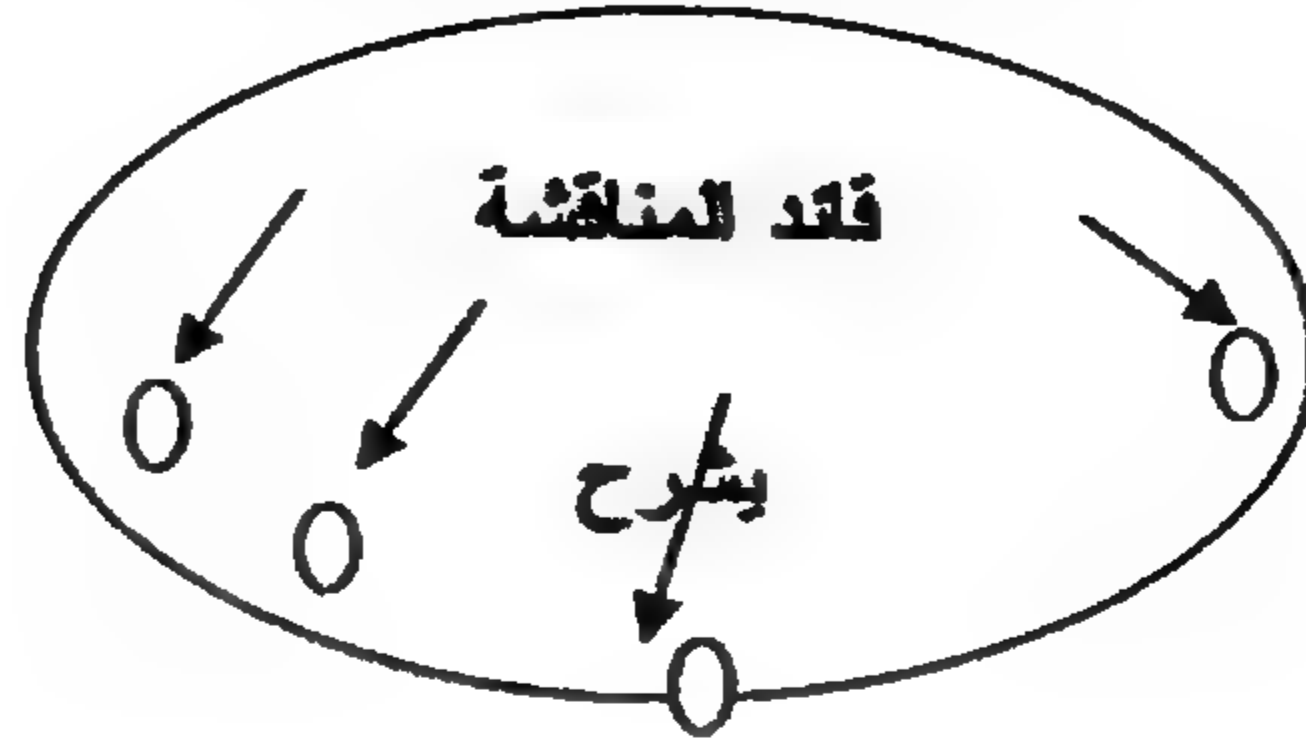
حماسهم الذين جاءوا به الى جلسة النقاش .

2- تحتاج أى مناقشة مفيدة الى مقدمة للموضوع في صورة محاضرة

او حديث أو استشارة الأفراد ببعض الأفكار حتى تحدث تهيئة ذهنية

للأعضاء بخصوص موضوع المناقشة .

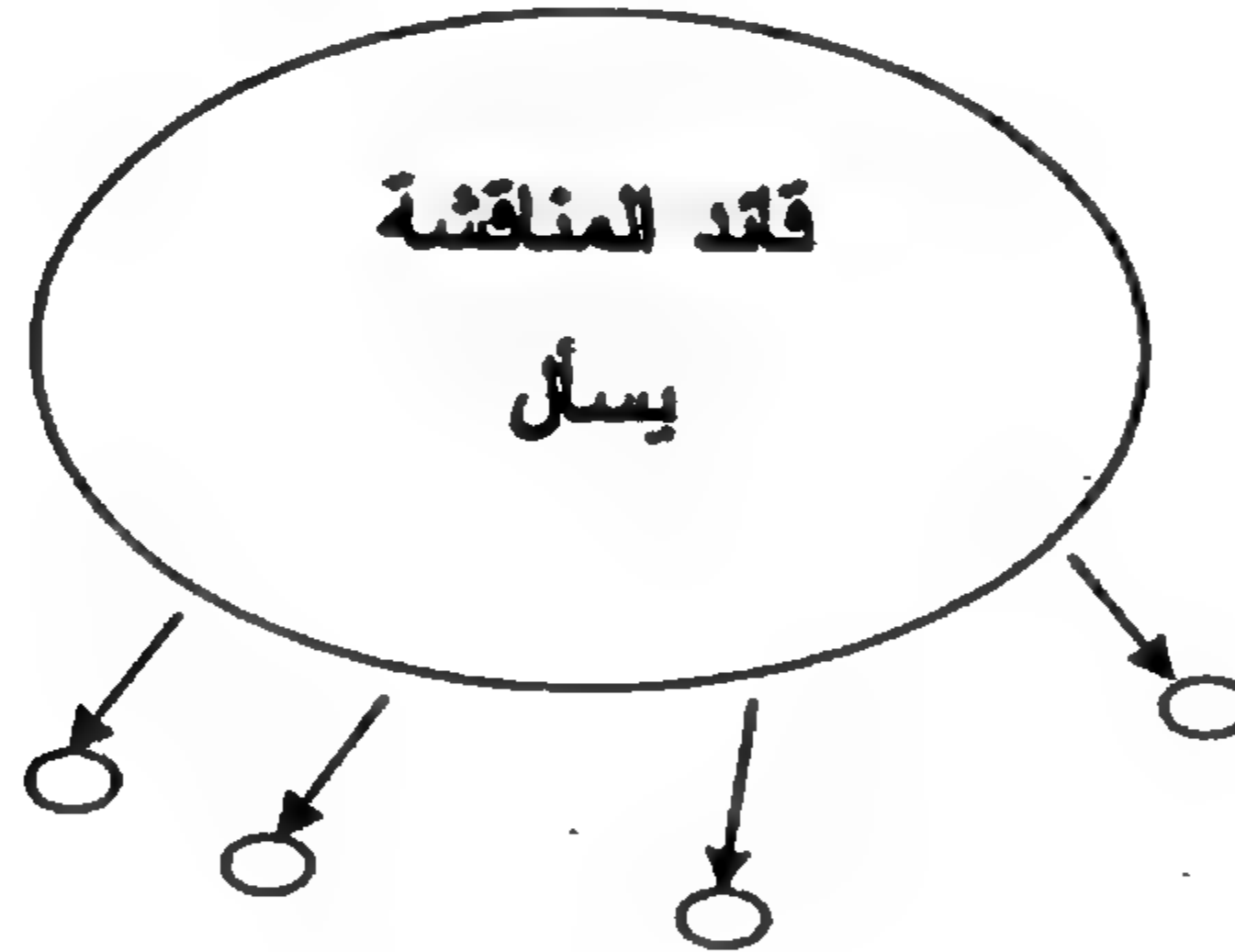
3- قائد المناقشة لا يحاضر ولا يعلم ولكن يتصرف كقائد يشجع الأعضاء على عرض أفكارهم ولا يستأثر ويفرض أفكاره ويتوقف شكل المناقشة على تحقيق الديناميكية وقوة التفاعل بين الأعضاء



الأعضاء يستمعون فقط

شكل رقم (4) يعطى صورة خاطئة للمناقشة

4- يجب البعد عن طريق الاستجواب أى أن القائد لا يستخدم طريقة السؤال والجواب كما فى الشكل رقم (5)



الأعضاء يجيبون فقط

شكل رقم (5)

ولكننا نفضل الديناميكية وقوة التفاعل التى تنتج من مشاركة الأعضاء والقائد ينظم وشجع ويستثير الأعضاء خلال المناقشة كما فى شكل رقم (6)

5- يجب أن يهتم القائد بتعيين شخص يقوم بتسجيل ما يدور فى المناقشات وتوضيح من يهتفون للأعضاء .

- 6- التأكد من فهم كل فرد لهدف المناقشة وموضوعها مع ضرورة استمرار المناقشة بأسلوب مرغوب فيه حتى يمكن تغطية كافة النقاط وعدم التزويغ عن الموضوع وإتاحة الفرصة لمساهمة كل عضو .
- 7- تلخيص أهم الحلول والأفكار المقدمة مع ضرورة الخضوع على موافقة الجماعة على كافة الآراء .
- 8- تلخيص أهم ما توصلت إليه من المناقشة من وقت لآخر حتى يستطيع الأعضاء تتبع كل ما يدور فى المناقشة مع إبراز نتائج المناقشة عند نهايتها.
- 9- احترام الزمن المحدد لانتهاة المناقشة حتى لا يؤثر ذلك فى أقبال الأعضاء على جلسات المناقشة القادمة كما أن ذلك فيه احترام .
- 10- ضرورة تقييم المناقشة عن طريق التقارير أو دليل خاص بذلك لشخصية الأعضاء ومراعاته ظروفهم .

وفيما يلي أهم الأساليب التى يمكن أن تتبع عند القيام بالمناقشة الجماعية

1- الطريقة العامة :

وهى تلك الطريقة التى يعبر فيها القائد عن الموضوع من خلال حد يث قصير ثم يتيح الفرصة للأعضاء لبداية المناقشة أى أنها قد تكون فى شكل محاضرة يعقبها المناقشة المنظمة المفترضة للأعضاء .

ويستطيع قائد المناقشة أن يتمكن من قيادة الجماعة من خلال توجيه الاسئلة لاستشارة الأعضاء نحو المشاركة فى المناقشة ويفضل استخدام قائد المناقشة الى لوحة لكتابة آراء الأعضاء لتكون مرئية لكل الأعضاء .

2- التشيط الفكرى :

هى إحدى طرق المناقشة التى تهدف لزيادة فاعلية المناقشة وتعتبر وسيلة فيه للحصول على عدد كبير من الأفكار من مجموعة قليلة قد تكون أو لا تكون لديها فكرة مسبقة عن الموضوع . وتهدف هذه الطريقة الى إثارة وجذب الانتباه من خلال مناقشة سريعة لموضوع ينبع من الأعضاء كما أنها تدريب عملى للعقل على اتخاذ قرارات جماعية فى أقصر وقت ممكن .

خطوات التنشيط الفكرى :

- أ- تعيين قائد وسكرتير للجلسة ولا يجوز لهما المشاركة بالآراء .
- ب- تجلس المجموعة فى شكل بيضاوى او صورة معصيان حتى يرى كل منهما الآخر .
- ج- يطلب القائد رأى كل فرد فى الموضوع بالتتابع ويقدم كل مشترك فكرة محددة أو يقول ليس لديه شىء ويفضل عدم التكرار ولا يتم شرح أى فكرة ولكن تعرض فقط .
- د- عند الانتهاء من تقديم الأفراد لأفكارهم تصنف هذه الأفكار ويحذف المتكرر ومنها .
- هـ- يجرى تقييم لكل هذه الأفكار ويمكن أن يتم ذلك فى موعد لاحق وفيه تستبعد الأفكار المستحيلة أو غير المتصلة ويمكن بعد التقييم مناقشة تلك الأفكار مناقشة عامة .

3- إدارة المناقشة عن طريق القصة:

وفيه يتم توزيع قصة مكتوبة فى ورقة او ورقتين على الأكثر ويقوم كل فرد بقراءتها مفردة بطريقة صامته ويب اختيار قصة تتضمن الهدف الذى يرغب اكسابه للأفراد مثل للتدريب على القيادة أو اكتشاف النية أو المعاملات مع الآخرين وفى نهاية القصة توجه بعض الاسئلة التى يتم مناقشتها بطريقة جماعية ومنظمة بعد انتهاء الوقت المحدد للقراءة والدراسة وتفيد هذه الطريقة فى التأمل والتخيل الذاتى واكتشاف الأفراد الذين لهم قدرة بين ارتباط علاقات جوانب الموضوع ويقبل معظم الأفراد الى أسلوب القصة لأنها تتميز بالجانبية والتشويق عند حسن اختيارها .

4- مجموعات تبادل الانكار وتنفيذ كما يلي:

- أ- يقسم المشتركون الى مجموعات صغيرة تتكون كل مجموعة من ثلاثة أو أكثر يجتمعون لمدى قصيرة وذلك لدراسة الموضوع ويحدد وقت تنتهى فيه كل المجموعات من المناقشة .
- ب- عرض ما وصلت إليه المجموعات من أفكار على جميع الأعضاء وبذلك تتاح الفرصة لمزيد من المناقشة .

ج- تختار كل مجموعة قائد ومقرر لها ويشرح القائد موضوع المناقشة بوضوح ثم يدير المناقشة ويقوم المقرر بعرض أفكار المجموعة على بقية المشاركين في الاجتماع العام .

اهداف الطريقة:

- 1- إتاحة الفرصة لتفاعل جميع الأعضاء .
- 2- التقريب بين وجهات نظر الأعضاء .
- 3- تقديم أفكار جديدة عن الموضوع .
- 4- اكتساب قيمة التعاون من خلال الجماعات الصغيرة .
- 5- إيجاد روح التنافس البناء بين الجماعات الصغيرة حيث ان كل مجموعة ترغب في تقديم أحسن الأفكار .

5- إدارة المناقشة عن طريق استخدام وسائل التعبير:

1- الأفلام والشرائح السينمائية :

وفي هذه الطريقة يتم عرض فيلم أو الشرائح السينمائية ويطلب من الأعضاء التركيز في المشاهد والتعبير عن الموضوع الذي نتناواه وما هي أهميتها بالنسبة لهم . ومن المهم هنا هو قدرة القائد في اختيار الأفلام والشرائح المناسبة لموضوع المناقشة مثل موضوعات تنظيم الأسرة النظافة خدمة البيئة وغيرها .

مميزات الطريقة :

- 1- يميل معظم الأفراد الى مشاهدة الأفلام والشرائح السينمائية .
- 2- تستخدم هذه الطريقة الخيال والتأمل للأفراد .
- 3- هناك أنماط في أغلب الأحيان بين الصورة والصوت ومما يفقد تدعيم للأفكار وعدم نسيانها .
- 4- مشاهدة بعض مناظر واقعية يجعل الأعضاء يعيشون في المشكلة أو الموضوع .

ب- المناقشة باستخدام الصور :

ويتبع فيما يلي :

1- يجمع القائد مجموعة من الصور من مختلف المجلات والكتب أو بتكليف بعض الأعضاء برسمها ..

2- توزيع بعض الصور على الأعضاء بعد تقسيمهم الى مجموعات صغيرة وكل مجموعة تقوم بالتعبير عن رأيها في الموضوع الذي طرحه القائد للمناقشة عن طريق الصور .

3- تجتمع المجموعات وكل مجموعة تقدم للأعضاء اسباب اختيارها لهذه الصورة ويمكن ان نحقق هذه الطريقة نفس مميزات الطريق السابقة.

ثالثا: المرحلة التقييمية للمناقشة الجماعية:

المقياس التقييمي للأعضاء أثناء المناقشة الجماعية:

العضو البيان	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	+10	+10	+10	+10	+10	+10	+10	+10	+10	+10	+10
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1- المبادئ في المناقشة											
2- الاعتراض دائما في كافة الآراء											
3- يتبع النظام في المناقشة											
4- يؤيد أصحاب فقط											
5- دائم الاهتمام والانتباه بموضوع المناقشة											
6- يقطع المتحدث في المناقشة											

											7- يتبع أسلوب منظم في التعبير عن الآراء
											8- ترتيب / نقاط التحليل
											9- يتحدث مع من يجلس بجواره واول حوله أثناء المناقشة
											10- دائما يوجه الى جدول الأعمال وتحديد هدف المناقشة
											11- مشترك بأنفعال في المناقشة دائما
											المجموع

ملاحظات

- 1- يتم جمع الدرجات سواء كانت سلبية أم إيجابية.
- 2- يتم مراعاة وضع سلوكيات العضو طبقا للحصول على أكبر الدرجات ثم التدرج للإنخفاض.
- 3- يتم تحديد المجموعة الكلية الإيجابي من حيث أن هناك (11) معياري ولكل معيار درجة إيجابية 11×11 ويصبح المجموع الكلية لكافة المعايير (121) درجة .

دليل تقييم العضو للمناقشة

م	البيان	نعم	لا
1	هل ذهبت الى اجتماع المناقشة بناء على رغبة شخصي ؟		
2	هل تعتقد أن موضوع المناقشة كان مهم بالنسبة لك ؟		
3	هل كونت علاقة اجتماعية جديدة مع أعضاء حضرت معهم المناقشة لأول مرة ؟		
4	هل شعرت أن المناقشة كانت منظمة في كل جوانبها ؟		
5	هل شعرت في بعض الاحيان أنك ترغب في انها المناقشة ؟		
6	هل تعتقد أن القائد كان ناجحاً في إدارة المناقشة ؟		
7	هل الوقت الذي امضيه في المناقشة كان مفيداً بالنسبة لك ؟		
8	هل تستطيع الآن ان تسجل تقريراً واقعياً عن كل ما دار في المناقشة ؟		
9	هل كان هناك أساليب للتشويق استخدمت في المناقشة ؟		
10	هل تعتقد ان الاستعداد للمناقشة كان كافياً ؟		
	المجموع		

ملاحظات

1- يمكن جمع الاستجابات الحاصلة على (نعم) والاستجابات التي حصلت على (لا) .

2- وضع أهم الاستجابات في (نعم) وكذلك أهمها في (لا) .

3- يمكن المقارنة بين من حصل على معظم الاستجابات في حالة (نعم) .

4- من الذي حصل على (لا) في معظم استجاباته .

دليل تقييم قائد المناقشة:

على قائد المناقشة أن يجب على هذه الاسئلة بكل مرحلة حتى يستفيد منها في جلسات المناقشة القادمة.

1- هل اعددت جميع مستلزمات جلسة المناقشة ؟

2- هل بدأت المناقشة في الوقت المحدد ؟

- 3- هل شارك جميع الأعضاء فى المناقشة ؟
- 4- هل كانت المناقشة تلقائية غير معروفة (غير مدعها)
- 5- هل كانت المناقشة متشعبة وفى الموضوع ؟
- 6- هل بعدت عن المحابة لأى وجهة نظر ؟
- 7- هل وفرت عامل التشويق للعضو فى الاجتماع ؟
- 8- هل عالجت جميع الفقرات الأساسية فى الموضوع ؟
- 9- هل غادرت المجموعة الاجتماع وما زالت تفكر فى الموضوع ؟
- 10- هل انتهت الجلسة فى الوقت المحدد ؟

ملاحظات

- 1- يمكن وضع درجات للاستجابات الإيجابية .
- 2- يمكن وضع شريط وضع الأدلة الموضحة لإجابة .
- 3- يمكن مناقشة أهم جوانب الإيجابية ، وكذلك أهم الجوانب السلبية.

سابعاً : تدريبات عملية موضوع البرنامج :

تدريب رقم (1)

عرض أعضاء النصر ضرورة ممارسة برامج التوعية الصحية فى البيئة التى يعيشون فيها فوافق الأخصائى على الفور .

ما هى الخطوات التى يجب أن يتبعها الأخصائى فى هذا المجال ؟

تدريب رقم (2)

المطلوب ملء الفراغات الموجودة فى المربعات التالية :

1- تحديد الأهداف .

2- توفير الموارد والإمكانات.

(3)

(4)

(5)

(6) المتابعة والتقويم.

(7) التنظيم المناسب للبرنامج.

تدريب رقم (3)

هل توافق على العبارات الآتية مع توضيح ثلاثة أسباب تؤيد بها برأيك :

1- يجب إشباع كافة حاجات العضو من خلال البرنامج فيما كانت هذه الحاجات:

نعم () لا ()
الاسباب الأساسية :

-1

-2

-3

2- البرنامج هو ممارسة ما يوافق عليه الأخصائي والجماعة والأعضاء في حدود سياسة المؤسسة وثقافة المجتمع

نعم () لا ()

-1

-2

-3

3- البرنامج يرتبط بخصائص مراحل النمو للأعضاء والجماعة أيضا

نعم () لا ()

-1

-2

-3

تدريب رقم (4)

ضع أهم مؤشرات البرنامج الناجح طبقا للعناصر الأساسية الخاصة به

1- الأعضاء

2- الأخصائي الذي يعمل مع الجماعة

3- محتويات البرنامج

4- العلاقات الاجتماعية

5- مواجهة المشكلات

6- المهارات المكتسبة

الفصل الثامن

التسجيل فى طريقة العمل مع الجماعات

- اولاً: مفهوم التسجيل .**
- ثانياً: فوائد واغراض التسجيل فى خدمة الجماعة .**
- ثالثاً: انواع التسجيل واساليبه .**
- رابعاً: تطبيقات اساليب التسجيل .**
- خامساً: الاتخطاء الشائعة فى التسجيل .**

الفصل الثامن

التسجيل في طريقة العمل مع الجماعات

أولاً : مفهوم التسجيل :

يعتبر التسجيل عملية أساسية لا غنى عنها وجزء من طبيعة عمل أخصائي الجماعة إذ بدونها تصحح عملية خدمة الجماعة وجهود الأخصائي والمؤسسة غير واضحة .

والتسجيل في خدمة الجماعة هو إعداد وتنظيم وتدوين المعلومات والمواقف والحقائق المتعلقة بعملية خدمة الجماعة باستخدام وسائل مختلفة كالتقارير والمقاييس الاجتماعية والتطبيقات الإحصائية.

وتختلف المؤسسات في مضمون أو محتوى وأسلوب التسجيل إلا أن هناك نوعاً من التسجيلات متفق عليها في مجال العمل مع الجماعات نظراً لأهميتها وفعاليتها في إبراز ما حققه الأفراد والجماعات من نمو وما أحرزه الأخصائي من مهارات وما اكتسبه من خبرات .

ثانياً: فوائد وأغراض التسجيل في خدمة الجماعة :

1- دراسة وفهم سلوك الفرد في الجماعة :

يساعد التسجيل على الدراسة وفهم سلوك الفرد واستجاباته نحو الأعضاء الآخرين في الجماعة وكذلك استجابة نحو المواقف التي تم ربيها الجماعة ، ومن خلاله يستطيع الأخصائي تدوين ملاحظاته الموضوعية بكل ما يتعلق بأبعاد شخصية الفرد وحاجاته وبيئته ومدى مساهمة الجماعة في توفير فرص النمو للفرد ومن ثم التغيرات التي تطرأ عليه نتيجة لعضويته في الجماعة (1) .

ويستطيع الأخصائي التعرف على مكانة الفرد في الجماعة والأدوار التي يمارسها ومدى إرتباطه وتمسكه بمعايير الجماعة وامتناله للضوابط التي تفرضها الجماعة أو المؤسسة .

(1) محمد شمس الدين أحمد وآخرون: دراسات في خدمة الجماعة، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، 1998 ، ص: 149 .

وبمعنى آخر فإن التسجيل وسيلة الأخصائى فى تتبع ودراسة وتحليل استجابات الفرد فى الجماعة والتخطيط للمواقف أو البرامج وأسلوب التدخل المهنى الذى يؤدى إلى استفادة الفرد خلال عضويته بالجماعة .

2- دراسة وفهم الجماعة ككل :

يساعد التسجيل على دراسة الجماعة باعتبارها نسق ينطوى على أجزاء مترابطة تتميز بالاعتماد المتبادل ، فيعترف الأخصائى على طبيعة العلاقات القائمة بين الأعضاء وشبكة الاتصال بينهم ، وبناء الجماعة بصفة عامة وما يتضمنه من مراكز وأدوار ، كما يساعد التسجيل على التعرف على مدى التماسك الجماعة بكيانها ونمو الروابط الأولية بين أفرادها والجماعات الفرعية بها ، وبمعنى آخر القوى المختلفة التى تؤثر فى بناء الجماعة ووظائفها وكذلك المناخ الذى يميز الجماعة وانعكاس ذلك على الأفراد ويستطيع الأخصائى بما يحصل عليه من معلومات عن حياة الجماعة أن يتتبع المرحلة التى تمر بها الجماعة ويخطط لمواقف التدخل بطريقة علمية مقصودة - فى سبيل حركة الجماعة نحو التغيير (1) .

وبصفة عامة يساعد التسجيل على دراسة الجماعة كنسق بعد أن كانت تبدو فى شكل أجزاء غير مترابطة أثناء المواقف المختلفة .

3- إدراك الأخصائى لذاته :

يستطيع الأخصائى زيادة وعيه بذاته وتقهم سلوكه واتباع ممارسته للسلوك المهنى ، وقدرته على ضبط النفس فى المواقف المختلفة ويتطلب تنمية السلوك المهنى درجة عالية - نسبياً - من الوعي الذاتى والذى يمكن اكتسابه من خلال الخبرة المباشرة .

وقد يمارس الأخصائى العمل مع الجماعات ويرتبط ببعض السلوكيات كما أنه قد يستخدم بعض أساليب التدخل المهني التي يتطلب الأمر ضرورة مراجعة مكوناتها وإدراك أهميتها نتيجة العائد الخاص بها ولا يتحقق ذلك دون التسجيل .

(1) عبد المنعم هاشم وآخرون : أسس العمل مع الجماعات، للقاهرة، مكتبة القاهرة الحديثة،

بدون تاريخ، ص : 180 .

ويعتبر التسجيل أداة هامة في عملية إدراك الأخصائي لسلوكه ووعيه بذاته بمعنى آخر يعتبر التسجيل وسيلة الأخصائي لإعادة النظر في مدى التزامه بالتوقعات المهنية (دوره) ومن ثم فهو وسيلة لما يمكن أن نطلق عليه التقويم الذاتي .

4- المساعدة في تصميم وتقويم برامج الجماعة وتتبع إتساقها مع حاجات الأعضاء وأهداف خدمة الجماعة :

عن طريق التسجيل يستطيع الأخصائي مساعدة الجماعة على التعرف على أنسب البرامج التي تمارسها ومدى إشباعها لحاجات أفرادها وإعادة النظر في مساعدة الجماعة على تصميم البرامج التي تتسق ورغبات الأعضاء من ناحية وتحقيق أهداف خدمة الجماعة من ناحية أخرى .

كما أن التسجيل وسيلة لتقويم مدى فعالية البرامج ومن ثم مصدر لتخطيط برامج لاحقة تعكس ميول وحاجات الجماعة وأعضائها.

5- تدريب وتوجيه اخصائي الجماعة وقياس نموه :

من التسجيلات التي يدونها الأخصائي يمكن اختيار المادة التي يستخدمها المشرف لتكوين محور اهتمامات المناقشات خلال الاجتماعات التي يعقدها المشرف مع الأخصائي والتي يطلق عليها الاجتماعات الإشرافية - وتعتمد تلك الاجتماعات على ما أعده الأخصائي من تقارير حيث يقوم المشرف بمساعدة الأخصائي على تفهم الجماعة وأفرادها وتحليل وتفسير ما يجري بداخلها من عمليات اجتماعية ويستطيع المشرف اكتشاف المواقف التي تستدعي المساعدة المهنية وتقديم العون وما يحقق النمو المهني للأخصائي وما يربطه بالأطر المهنية ويزيد من إدراكه للسلوك في سياق الفردي والجماعي .

6- تعليم وتدريب طلاب الخدمة الاجتماعية :

يعتبر التسجيل من أهم الوسائل التي يمكن الاستفادة منها لتعليم طلاب الخدمة الاجتماعية ، حيث يحتاج الطالب على تطبيق المعطيات النظرية التي قام بدراستها في قاعدة الدرس ، على الواقع وإطلاع الطالب أو كُتابته أو تدوينه للتقارير خلال التدريب العلمي هو الوسيلة التي تمكن من تفهم أبعاد عملية

خدمة الجماعة وتفهم عمليات التفاعل وأساليب التدخل المهني ، فقد يسهل تدريب وتعليم طالب الطب مثلاً من خلال إتاحة فرص المشاهدة للحالات المرضية أو التشريع فيتبع عمليات الدراسة والتشخيص والعلاج لمواقف حقيقية عند دراسته الأكاديمية ، ولكن من الصعب توفير تلك الفرص لطالب الخدمة الاجتماعية . إذ كيف يتسنى أحضار الطلاب لمشاهدة الأخصائي وهو يعمل مع جماعة ، أو يجلس الطلاب لحضور مقابلة في خدمة الفرد بين عميل وأخصائي .

أن وجود الطلاب في الحالتين معطل للتفاعل ، من ناحية ويخرج عن القيم المهنية من ناحية أخرى ومن ثم ندعو الطلاب إلى التسجيل ومن خلاله نعلم وندريب . ومع هذا نرى إمكانية الاستعانة برسائل أخرى للتعليم والتدريب وندعو جامعتنا إلى توفير الوسائل السمعية والبصرية كوسيلة تكمل الأعداد المهني للطلاب إذا يمكن الاستعانة بأجهزة الفيديو وتسجيل مواقف شبه واقعية لتفاعل يجرى بين أعضاء جماعة ومواقف يتدخل الأخصائي بالمساعدة كما يمكن الاستفادة من تطبيقات ما يطلق عليه تمثيل الدور ، حيث يعد المشرف أو مدرس المادة حوار بين جماعة وأخصائي ويعرضه على الطلاب ، وتثار بعدها المناقشات حول المواقف الجماعية وأسلوب تدخل الأخصائي ، فيتعلم الطالب بأساليب شبه واقعية قبل الأقدام على الارتباط المباشر بمواقف طبيعية قد يجد نفسه في حرج من مواجهتها لصعوبتها أو لحدثة عهده في التعامل معها .

7- إعداد البحوث والدراسات :

تحتفظ المؤسسات بالتقارير والسجلات التي يدونها الأخصائيون العاملون مع الجماعات . وتحتوي تلك التقارير على كم هائل من المعلومات التي يمكن الاستفادة منها في الدراسات والبحوث الاجتماعية وبالدراسة التقييمية أو استخدامات المناهج المقارنة وتحليل المضمون وغيره من الأساليب المنهجية يمكن اجراء العديد من البحوث والدراسات وتقسّم تلك البحوث إلى ما يلي :-

أ- بحوث تجرى بهدف إثراء الإطار النظري لخدمة الجماعة والتوصل إلى مزيد من المعطيات التي تفيد في تفهم الجماعات الصغيرة التي تمثل معها .

ب- بحوث لتقييم أو التطوير واستخدام تكتيكات وأساليب التعامل مع جماعات خدمة الجماعة .

ج- بحوث لاختيار الفروض والمبادئ التي تستند إليها خدمة الجماعة كطريقة من طرق الخدمة الاجتماعية .

هذا ... ولتحقيق الأغراض السابقة يتعين على الأخصائي الاهتمام بالموضوعات الآتية:

1- تسجيل استجابات الأفراد وبعضهم البعض في موقف جماعي معين بمعنى آخر تسجيل سلوك الأفراد في الجماعة .

2- تسجيل نمط المشاركة بمقدراها بين الأفراد في عملهم أو غير ذلك مع أنواع التفاعل في الجماعة ويتركز الاهتمام على ما يفعله الأفراد أثناء ارتباطهم بالآخرين .

3- ملاحظة وتكوين أصول الأفكار المختلفة ونموها وموقف الأفراد من هذه الأفكار سواء بالتقبل أو الرفض .

4- تسجيل ما يقوم به الأخصائي خلال قيامه بدوره المساعد مع الجماعة بالإضافة إلى التسجيل تفسير الأخصائي وشعوره نحو الموقف الجماعي وما يرغب في إنجازه في عمله مع جماعته .

5- تسجيل حركة الأفراد ونموهم وتغيرهم وكذلك ما يرتبط بالجماعة برمتها .

6- تسجيل طبيعة العلاقات القائمة بين الجماعة والمؤسسة مع الاهتمام بالمجتمع المحلي عندما تبدو أهمية هذه العلاقات في تفهمها للجماعة .

ومن ثم يتضمن التسجيل التركيز على :

أ) الأفراد في تفاعلهم في المواقف الجماعية .

ب) العلاقات بين الأفراد كما تتعكس في التفاعل والمشاركة فيما بينهم

ج) التفاعل في الجماعة وبينها وبين غيرها من الجناعات في المؤسسة .

د) الاهتمام بالأخصائي باعتباره مفتاح عملية مساعدة ومحرك لعملية التغيير للنمو .

ثالثا : انواع التسجيل واساليبه :

يستعين الأخصائى بأنواع أو أساليب مختلفة من التسجيلات ، وعادة ما تحتفظ المؤسسات بسجلات ، تتضمن بيانات إحصائية عن الأعضاء وحضور الأعضاء والجماعات ، والبرامج المختلفة التى تمارسها الجماعات من حيث النوعية والمدة . ويحتفظ بعض الأخصائيين بتقارير عن أنواع النشاط التى تمارسها الجماعات ، وبعضها تقارير فردية يدون فيها فيها معلومات عن أعضاء الجماعة كأفراد للاستفادة منها فى إعداد تصور عن العضو من حيث مهاراته وقدراته ، وبعض المعلومات عن علاقاته بالجماعة، وتفيد تلك التقارير الفردية فى كتابة التقرير التحليلي عن الجماعة ككل .

ولعل من أهم التقارير التى يقوم بكتابتها الأخصائى التقارير الدورية والتقارير التحليلية، كما يستفيد من التطبيقات السوسيومترية فى دراسة الجماعة والتعرف على شبكة الاتصال التى تربط أفرادها وسبق التعرض للمقاييس السوسيومترية وتطبيقاتها فى الفصل الأول من هذا الكتاب .

وستناول التقارير الدورية والتحليلية بشيء من التفصيل فيما يلى :

1- التقرير الدورى :

يبين لنا هذا النوع من التقارير نمو وتطور عملية خدمة الجماعة وفى هذا النوع من التقارير يدون ما يجرى فى كل اجتماع من اجتماعات الجماعة فى تفاصيل كاملة تبرز عملية التفاعل التى جرت أثناء لقاء الأخصائى بالجماعة واستجابات الأعضاء نحو بعضهم البعض ، واستجاباتهم نحو البرنامج والأخصائى وأساليب التدخل التى مارسها الأخصائى فى توجيه عملية التفاعل .

ويطلق البعض على هذا النوع من التقارير بالتقارير القصصية لأنها تمثل صورة واقعية لما حدث فى الجماعة خلال كل اجتماع.

ويشمل التقرير الدورى الاجزاء التالية:

أولاً : الجزء الاحصائى (او البيانات الاولى) :

ويشمل هذا الجزء مجموعة من البيانات الإحصائية كعدد أعضاء الجماعة وعدد الأعضاء الغائبين ، وأسمائهم وأسباب تغيبهم ، والأعضاء الجدد،

ومكان الاجتماع ومدته ، ويمكن إضافة العوامل التي قد تؤثر في غياب بعض الأعضاء أو انتظام سير البرنامج مثل حالة الطقس ويلى ذلك بعض المعلومات كاسم المؤسسة والجماعة واسم الأخصائى وتاريخ الاجتماع.

ثانياً : الجزء الإعدادى :

ويبين الأخصائى فى هذا الجزء الترتيبات أو التجهيزات التى أعدها للاعتماد عليها خلال اجتماع الجماعة، كأن يعد بعض البيانات أو المعلومات التى يمكن للجماعة الاستعانة بها كأساس فى تقرير البرامج أو القرارات ، كما يشمل ذلك ما يعده الأخصائى ويحضره من أدوات أو مقابلات لبعض المسئولين فى المؤسسة أو خارجها للاستعانة بهم فى تدريب الأعضاء على أنشطة معينة .

ثالثاً : الجزء التخصصى (عملية الدراسة) :

وهو جزء وصفى لما تم فى الجماعة من أحداث ومواقف حسب العوامل الزمنى للاجتماع، وبأسلوب قصصى ، يتضمن العلاقات والتفاعلات وكل ما يحدث فى الجماعة ودور الأخصائى ومدى تدخله فى المواقف المختلفة . وينبغى أن يكون هذا الجزء من التقارير تصويراً حقيقياً أميناً لما حدث سواء أكان حدوثه مقبولاً أو غير مقبول وبعبارة أخرى ، يعنى تدوين الحقائق فى هذا الجزء أمرين :

1- تدوين الحقائق حسب ترتيب حصولها فعلاً .

2- تدوين الحقائق بنفس الطريقة التى حدثت بها ، ويشمل ذلك وصف لأفعال الأفراد الحقائق مع ذكر الأسماء ووصف الأقوال ، ويقترن ذلك بوصف السلوك والعلاقات فى ثباتها وتغيرها .

يرى البعض تقسيم هذا الجزء من التقرير الدورى إلى جزء فردى وجزء جماعى وآخر خاص بأخصائى الجماعة، ونظراً لارتباط وتداخل تلك الأجزاء يفضل الحديث عنها بصورة شاملة إن كان هذا التقسيم بغرض الدراسة فقط .

ويشمل الجزء القصصى ما يلى :

1- ترتيب حضور الأعضاء لاجتماع الجماعة، مع توضيح تكرار حضور بعض الأعضاء بصحبة أعضاء معينين، فقد تكشف هذه

الظاهرة عن الجماعات الفرعية أو طبيعة العلاقات الثنائية أو الثلاثية بين الأعضاء .

2- المقترحات التي تعرض أثناء اجتماع الجنة ومصادرها واستجابات الأعضاء لهذه المقترحات .

3- ملاحظات الأخصائي عن مصادر القوة والتأثير في الجماعة، أي الأفراد المؤثرين في الجماعة، أو للقيادات التي يتضح دورها خلال اجتماع الجماعة .

4- استجابات العضء الإيجابية أو السلبية لمختلف المواقف الاجتماعية التي تتعرض لها الجماعة، وما يلاحظه الأخصائي من مظاهر تتعرض لها الجماعة، وما يلاحظه الأخصائي من مظاهر مصاحبة لنمو الجماعة أو تفككها والعمليات الاجتماعية التي تبدو خلال عملية التفاعل ، كالتعاون أو التنافس أو الصراع .

5- الجماعات الفرعية وتأثيرها السلبي أو الإيجابي وتصرف أو موقف الجماعة منها.

6- الأعضاء الذين يتصف سلوكهم بسوء التكيف، كالعدوان والأنانية المفرطة والتمركز حول الذات، والسلبية، والانطواء .

7- مدى تدخل الأخصائي في مواقف التفاعل واستجابته لسلوك الأعضاء والاقتراحات التي قدمها ، وبمعنى آخر يدون كل ما قام به الأخصائي خلال اجتماعه بجماعته ودوره في مساعدة الجماعة.

8- البرامج التي مارستها الجماعة، ومدى المساهمة الفعلية لكل فرد واستجابات الأعضاء نحو البرامج ومن الذي خطط لها ومدى تقبل الجماعة لتلك البرامج، وتحقيقها لرغباتهم وميولهم ، واتساقها مع اهتماماتهم المشتركة⁽¹⁾.

(1) أحمد فوزى الصادى وآخرون: عمليات الممارسة المهنية في خدمة الجماعة ، القاهرة،

كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلون، 1993 ، ص: 146 .

رابعاً : الجزء التحليلي (عملية التشخيص) :

يقوم الأخصائي بتحليل المواقف والاستجابات وأنماط الاتصال التي لاحظها خلال الاجتماع ، ويمثل هذا الجزء عملية التشخيص للمواقف والسلوك ومن ثم فهو إجابة للأسئلة التالية :

- 1- ماذا حدث في الاجتماع من مواقف واستجابات .
 - 2- كيف كان موقف الجماعة ككل والأعضاء كأفراد جبال هذه المواقف والاستجابات .
- وينبغي أن يكون الغرض من هذا الجزء هو تفهم القوى المختلفة التي تؤثر في الجماعة كما يلاحظها الأخصائي ، فهو يمثل الجزء التفسيري من التقرير ولا جدال في أن الأخصائي يستطيع تفسير سلوك الجماعة نتيجة لما لديه من معلومات حقيقية وملاحظات تمكنه من التعرف على العوامل المختلفة التي تؤثر في نمو الجماعة . .

وبصفة عامة على الأخصائي في عملية التحليل أن يرجع إلى ما يلي :

- 1- معلوماته الواقعية عن الجماعة وأعضائها من واقع ملاحظاته وعلاقاته بالجماعة .

- 2- الإطار والمعطيات النظرية للسلوك الفردي والجماعي والتي يستعين بها في تفسير أنماط السلوك وأبعاد التفاعل⁽¹⁾ .

خامساً : الجزء التخطيطي (او العلاجي) :

يرتبط التحليل بالتخطيط إذ يوضح التحليل المواقف أو الأفراد أو الأحداث التي يتطلب تدخل الأخصائي فيأتي التخطيط كخطوة تالية مباشرة لما يجب أن يتخذه الأخصائي من خطوات فعلية لمساعدة الجماعة وأفرادها وتوفير مزيد من فرص النمو ، فيتضمن التخطيط على سبيل المثال ما يلي :

- 1- تحديد اتجاهات العمل نحو مواقف سلوكية معينة .
- 2- رسم برامج إضافية لمواجهة احتياجات محددة .
- 3- توفير إمكانيات مادية أو بشرية للمعاونة في تحقيق الأهداف .

(¹) Charle,Zastraw : The Practice of Social work, N.Y., the Dorsey,1981.p.339.

4- تركيز الاهتمام على بعض الأفراد لمزيد من الدراسة لسلوكهم أو الوصول إلى فهم المشكلات التي تعترض تكفيهم .

5- عقد مقابلات فردية مع بعض الأعضاء كالفائدة أو من يتحملون مسئوليات في الجماعة أو من يحتاجون إلى المساعدة لإعادة تكيفهم وارتباطهم بالجماعة .

اسلوب كتابة التقرير الدوري :

نعرض لبعض المقترحات الخاصة بأسلوب كتابة التقرير الدوري فيما يلي :

- 1- مراعاة التسلسل المنطقي للمواقف والاستجابات حسب ترتيب حدوثها
- 2- محاولة ربط أسماء الأعضاء بما حدث من تفاعل وبذلك يتجنب الأخصائي استخدام المبنى للمجهول مثل وافق الأعضاء على الاقتراح أو اعترض البعض على الاقتراح دون أن يذكر من الذي وافق أو اعترض .
- 3- يعتمد التسجيل على لغة سلسلة وجمل قصيرة ..
- 4- للأخصائي الحرية الكاملة في استعمال ضمير المتكلم أو الغائب عند التحدث عن دوره أو تدخله خلال اجتماع الجماعة إذا استقر رأي الأخصائي على استخدام ضمير معين أن يستمر تدوينه للتقرير بأكمله بنفس الضمير المختار ولو أن غالبية الأخصائيين يفضلون استخدام ضمير الغائب .
- 5- يخضع التسجيل لمبدأ الاختيار فلا يسجل كل ما يحدث في اجتماع الجماعة بل يسجل الحقائق أو المواقف التي تعين على تتبع نمو الفرد والجماعة .
- 6- يفضل أن يبدأ الأخصائي في كتابة التقرير في وقت ملائم حرصاً على عدم تداخل المواقف واحتمال عدم تذكر الأخصائي لما جرى في اجتماع الجماعة .

2- التقرير التحليلي :

يقوم الأخصائي من حين إلى آخر بمراجعة تقاريره الدورية أو التقارير الفردية الأخرى التي يقوم بإعدادها لاستخدامها في إعداد تقرير شامل يتضمن كل ما يتعلق بالجماعة وأفرادها من ناحية وجهوده المهنية ومدى مساهمته في

أداء دوره لتحقيق أهداف خدمة الجماعة من ناحية أخرى ويطلق على هذا النوع من التقارير بالتقارير التحليلية .

وتبدو أهمية التقرير التحليلي عند انتهاء حياة الجماعة أو عند تحويل الجماعة إلى أخصائي آخر كما تعتمد المؤسسات في تقويم أعمالها وإجراء البحوث المختلفة على التقارير التحليلية .

عناصر التقرير التحليلي للجماعة :

يتضمن التقرير التحليلي العناصر أو الأجزاء التالية :

أولاً: دراسة إحصائية عن الجماعة (الجزء الإحصائي):

ويشمل هذا الجزء بيانات إحصائية عن الجماعة في المدة التي دون عنها التقرير وتشمل البيانات التالية :

- 1- عدد أفراد الجماعة وأعمارهم .
- 2- توزيع المستويات الثقافية والمهنية للجماعة .
- 3- عدد الاضرين في كل اجتماع من اجتماعات الجماعة خلال المدة التي كتب عنها التقرير وكذلك المتغيبين عن حضور الاجتماعات.
- 4- أنواع الأنشطة التي مارسها الأعضاء وتكرار الممارسة في المدة التي كتب عنها التقرير.

ويمكن الاستعانة بالرسوم البيانية أو العرض البياني في توضيح ما سبق .

ثانياً: أعضاء الجماعة (الجزء الفردي):

ويشمل وصغ وتحليل لكل عضو من أعضاء الجماعة ويستعين الأخصائي بما كتبه من ملاحظات خلال فترة عمله مع الجماعة وتضمن هذه الموقف ما يلي :

- 1- حالته التعليمية والاجتماعية والاقتصادية .
- 2- ميوله وقدراته وهواياته .
- 3- نضجه العقلي والجسمي والانفعالي .
- 4- علاقاته بباقي أفراد الجماعة .
- 5- مدى اشتراكه في برامج الجماعة .

6- مدى تمسكه بمعايير الجماعة وامتناله لها .

7- مكانته في الجماعة ، والأدوار التي يمارسها .

8- علاقته بأخصائي الجماعة .

ثالثا : الجماعة (الجزء الجماعي) :

(1) التكوين والعضوية :

أ - الأغراض التي من أجلها تكونت الجماعة .

ب - تاريخ تكوين الجماعة والأسلوب الذي اتبع في تكوينها .

ج- الدوافع المشتركة التي اجتمع الأعضاء على أساسها .

د - جهود الأخصائي في استشارة التكوين والعوامل التي أدت

إلى نجاح تكوين الجماعة .

هـ- شروط العضوية أن كان هناك ثمة شروط واضحة اتفق عليها

سواء شروط مؤسسية أو شروط متفق عليها من قبل أعضاء الجماعة .

و - التغيرات التي طرأت على التكوين والعضوية .

(2) العلاقات الشخصية بين الأعضاء :

أ- أنماط التقبل أو النبذ في الجماعة .

ب- شبكة الاتصال في الجماعة والعلاقات الثنائية أو

الثلاثية والجماعات الفرعية- إن وجدت - وإلى مدى تأثر مناخ

الجماعة بالأشمال السابقة للعلاقات وموقف الأخصائي.

(3) معايير الجماعة :

أ - طبيعة المعايير التي تحتضنها الجماعة .

ب - مدى تمسك الأعضاء بها وامتنالهم لها .

ج- استجابة الجماعة لمن يمثل المعايير ومن يخرج عنها

وأشكال الجزاءات أو العقوبات والمكافآت التي توقع أو تمنح

للأعضاء .

(4) الضبط في الجماعة:

أ- مدى الضبط الذي تفرضه الجماعة على أعضائها .

ب- مصادر هذا الضبط .

- ج- تأثير القيادة في الطبط داخل الجماعة .
- د- تأثير الجماعات الفرعية في الضبط .
- هـ- استجابة الجماعة للضوابط والقيود المفروضة .

(5) تماسك الجماعة:

- أ- مظاهر هذا التماسك ومؤثراته .
- ب- تأثير التماسك فيما تقوم به الجماعة من أعمال .
- ج- تأثير التماسك في عمليات التعاون أو التنافس .

(6) مناخ الجماعة:

او ما يطلق عليه جو الجماعة او الحالة المعنوية للجماعة ويشمل :

- أ- المناخ الذى يسودها من ناحية عوامل الفردية والصدافة أو الكراهية والعدوان بين الأعضاء والاتجاهات نحو السلطة كما يمثلها الأخصائى أو المؤسسة أو القادة الطبيعيين .
- ب- التقلبات التى تسود مناخ الجماعة خلال فترة كتابة التقرير وأسباب هذا القلب أو التحول، وأثر البرامج والصراعات وعلاقات التقبل أو النذب المتبادلة وأثر الخارجية على تغير جو الجماعة .

6- علاقة الجماعة بالجماعات الاخرى والمجتمع المحلى:

- أ - نوع العلاقات السائدة بين الجماعة والجماعات الخرى الموجودة فى المجتمع المحلى .
- ب - أثر البرامج المشتركة فى توطيد العلاقات بين الجماعة وغيرها من الجماعات .
- ج- مدى مساهمة فى تقديم خدمات المجتمع المحلى .

رابعا : برامج الجماعة :

حيث يعطى الأخصائى فى هذا الجزء صورة واضحة عن برامج الجماعة ومدى تطورها ويشمل ما يلى :

- 1- أنواع البرامج التى مارسها الأعضاء والأسس التى وضعت على أسسها
- 2- عدد المشتركين فى كل البرامج .
- 3- أكثر البرامج قبولا من الأعضاء والبرامج التى لم يتقبلها الأعضاء.

- 4- طريقة تخطيط الجماعة لبرامجها وكيفية تنفيذ البرامج .
 - 5- مدى مقابلة البرامج لحاجات الجماعة وأعضائها .
 - 6- الإمكانيات التي استخدمت في تنظيم وتنفيذ البرامج .
 - 7- أثر البرامج في حياة من حيث استجابة الأعضاء وتفاعلهم ومدى شعورهم بالتماسك .
 - 8- أثر البرامج في اكتساب خبرات جماعية ومهارات اجتماعية .
 - 9- برامج الجماعة وعلاقتها بتحقيق أهداف المؤسسة وسياساتها .
- خامساً: أخصائى الجماعة:**

ويشمل ذلك:

- 1- علاقة الأخصائى بالجماعة ككل وعلاقته بإفراد الجماعة كأفراد .
- 2- دوره في مساعدة الجماعة على تصميم برامجها .
- 3- دوره في تنظيم الجماعة .
- 4- موقفه إزاء المشكلات، التي تعرضت لها الجماعة .
- 5- دوره في ربط الجماعة بالجماعات الأخرى في المؤسسة، وبصفة عامة يتضمن هذا الجزء الجهود التي قام بها الأخصائى لتحقيق أهداف خدمة الجماعة وتوفير فرص للنمو للجماعة أعضائها .

رابعاً: تصنيفات أساليب التسجيل :

هناك تصنيفات مختلفة يمكن الاستعانة بها على النحو التالى :

النوع الأول- التسجيل الصوتى :

يستخدم لأخصائى الجماعة هذا النوع من التسجيل لحفظ معلومات وبيانات شاملة ودقيقة عن اجتماعات الجماعة بصورة حية، من خلال أشـرطة التسجيل وليس من الضروري ان يعتمد الأخصائى على التسجيل الصوتى فى كل الاجتماعات، وإنما يمكنه استخدام ذلك لتسجيل محاضرات، ندوات، أو اجتماعات هامة تتخذ فيها قرارات محورية كما يقوم الأخصائى باستخدام التسجيل الصوتى أثناء تدريبه للأعضاء على المهارات الاجتماعية مثل مهارات الاتصال والتي يستخدم فيها إعادة بعض التعبيرات اللفظية لتوجيه الأعضاء إلى كيفية التحدث الجيد ... الخ .

وعلى الرغم من أهمية هذا الأسلوب فى حفظ المعلومات أو فى عملية التدريب والتعليم إلا أن هناك بعض العيوب منها :

أ- تؤثر هذه الطريقة على الجو الطبيعى للاجتماع أو المناقشة لإحساس الأعضاء أن أحاديثهم تسجل .

ب- لا تصلح فى كل المواقف، فهناك ملاحظات وردود أفعال لا يمكن تسجيلها صوتياً.

النوع الثانى التسجيل عن طريق الاجهزة السمعية البصرية (جهاز الفيديو):

ويستخدم الأخصائى هذه الوسيلة حلقة مناقشة، أو معسكر لخدمة البيئة تقوم الجماعة بإدارته، أو مشروعاً جماعياً، أو مهرجانات واحتفالات الجماعة، ويتم ذلك من خلال كاميرا مخصصة لذلك ويستخدم جهاز الفيديو أيضاً فى تدريب الأعضاء على مهارات معينة تتطلب استرجاع مشاهد معينة بغرض تحليلها والاستفادة من مناقشتها .

وتتضح أهمية هذه الوسيلة فى النواحي الآتية :

1- عن طريقها يمكن استرجاع بعض المناقشات بصورتها الطبيعية الحية وبالتالي يمكن الاستفادة منها .

2- عن طريقها يمكن استرجاع بعض المشاهد التى يسلك الأعضاء فيها سلوكاً خاطئاً حتى يمكن تعديله .

3- عن طريقها يمكن دراسة الأنشطة والبرامج، للتعرف على التفاعلات والعلاقات كما هى .

4- يمكن استخدام المادة المسجلة على الفيديو لتعليم الأعضاء خبرات ومهارات جديدة .

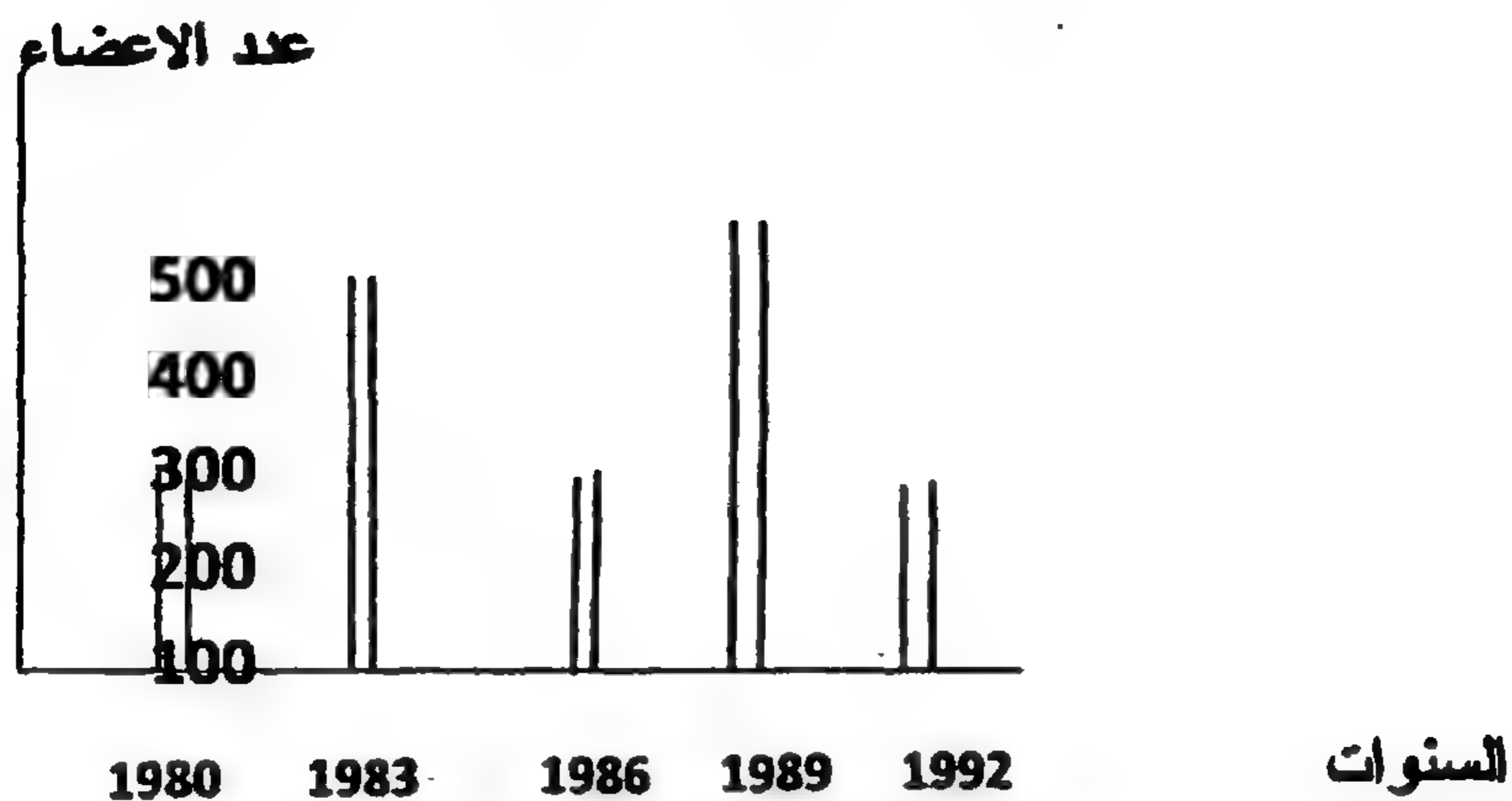
وعلى الرغم من أهمية هذه الوسيلة إلا أنها تؤثر على التفاعلات الطبيعية للأفراد كما أنها مكلفة وبالتالي قد لا تتوافر بشكل مستمر .

النوع الثالث- التسجيل باستخدام الرسوم والاتشكال البيانية :

وتعتبر هذه الوسيلة من الوسائل الهامة والمثوقة التى يمكن الاعتماد عليها فى تسجيل البيانات بأشكالها المتنوعة لتعطى صورة واضحة عن جوانب متعددة فى حياة الجماعة. ويمكن أن يستخدم الأعمدة، والدوائر، والمنحنيات ... الخ .

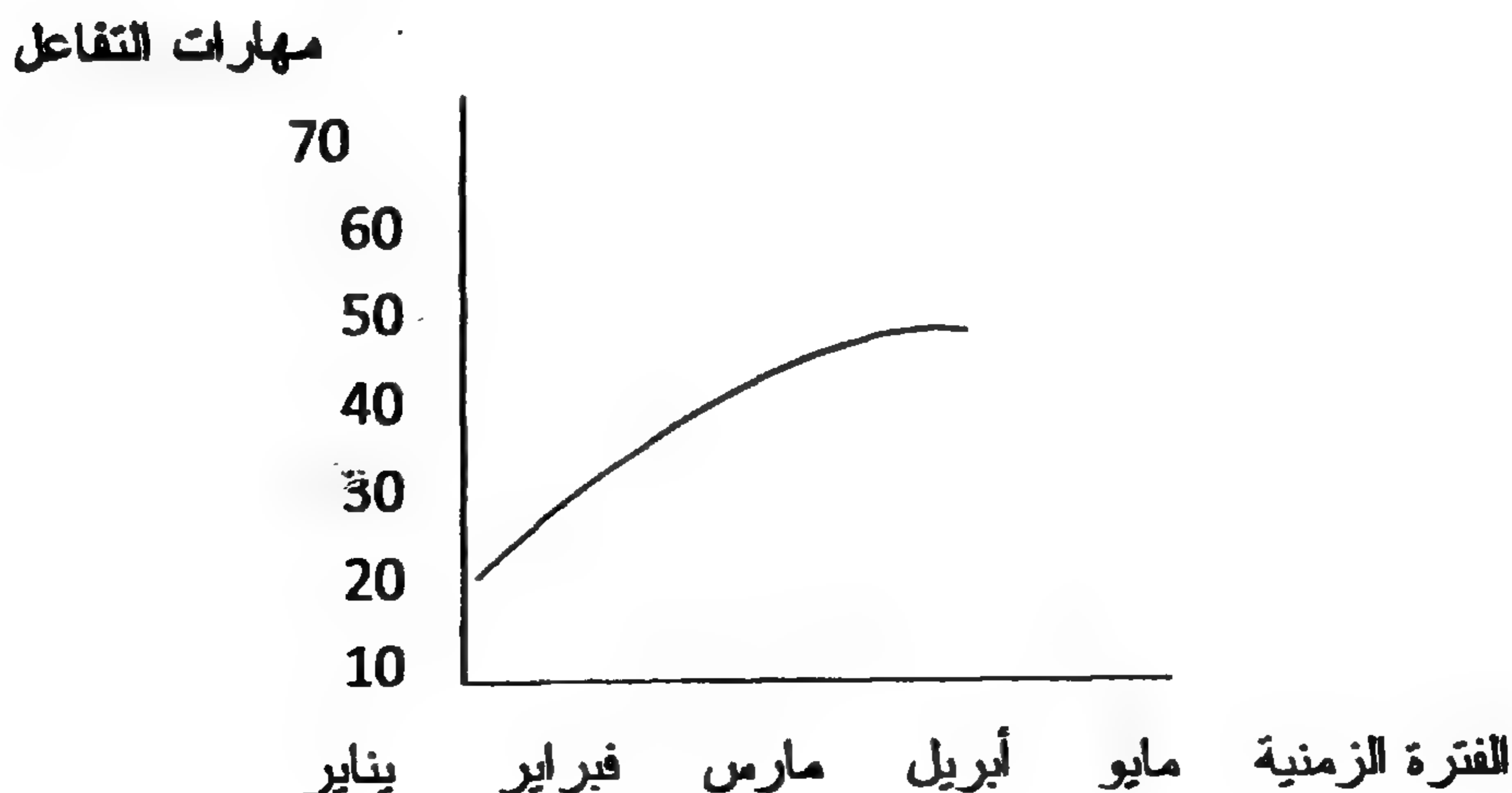
ويمكن إعطاء بعض الأمثلة على ذلك :

أ- يريد أخصائي الجماعة أن يعرض بعض الحقائق عن العملاء بالمؤسسة خلال فترة زمنية محددة، فيمكنه استخدام الأعمدة كما يلي:



وبالنظر للشكل السابق يتضح أن عدد الأعضاء في ارتفاع وانخفاض في كل فترة زمنية، وهذا يعطى مؤشراً بأن الجماعة في حاجة إلى تكثيف برامجها وخدماتها لجذب الأعضاء .

ب- يمكن للأخصائي الاجتماعي أن يتعرف على معدل اكتساب عضو الجماعة لمهارات التفاعل الاجتماعي، يستخدم الشكل التالي :



وبالنظر للشكل البياني السابق يتضح للأخصائي أن عضو الجماعة اكتسب مهارات التفاعل الاجتماعي في خلال فترة زمنية تقدر بأربعة أشهر مما يعطى مؤشراً إيجابياً عن فعالية التدخل المهني في العمل مع الجماعات .

ج- يريد أخصائي الجماعة أن يتعرف على حجم الأنشطة والبرامج التي تمارسها الجماعة، فهنا يستخدم شكل الدائرة كما يلي :



فبالنظر إلى الشكل السابق نلاحظ أن الأنشطة الرياضية والفنية هي أكثر الأنشطة التي تمارسها الجماعة، في حين أن باقي الأنشطة الأخرى تأخذ حيز ضيق وبالتالي تحتاج إلى استشارة الأعضاء للمشاركة في هذه البرامج والأنشطة . والخلاصة أنه يمكن استخدام الرسوم البيانية لعرض حقائق ومعلومات عن الجماعة وأعضائها، سواء لتتبع جوانب معينة أو لعرض المنجزات المرتبطة بأعمال الجماعة أو المؤسسة .

النوع الرابع- التسجيل باستخدام المقاييس الاجتماعية :

تعتبر المقاييس السوسومترية من أهم المقاييس التي استخدمت على نطاق واسع لمعرفة التفاعل الشخصي داخل الجماعة وكذلك للتعرف على درجة التماسك والتفكك، وللتعرف على الشلل والعشيرات داخل الجماعة، وكذلك لمعرفة اتجاهات الأعضاء نحو البرامج والأنشطة الجماعية والمقاييس السيومترية تجعل الأخصائي قادراً على معرفة درجات التقبل والنبذ بين أعضاء الجماعة ولذا يمكنه دراسة الديناميكية. ويعتبر رمورينو هو رائد المقاييس الاجتماعية لأنه أول من استخدم هذا المقياس السيومتري عام 1934 .

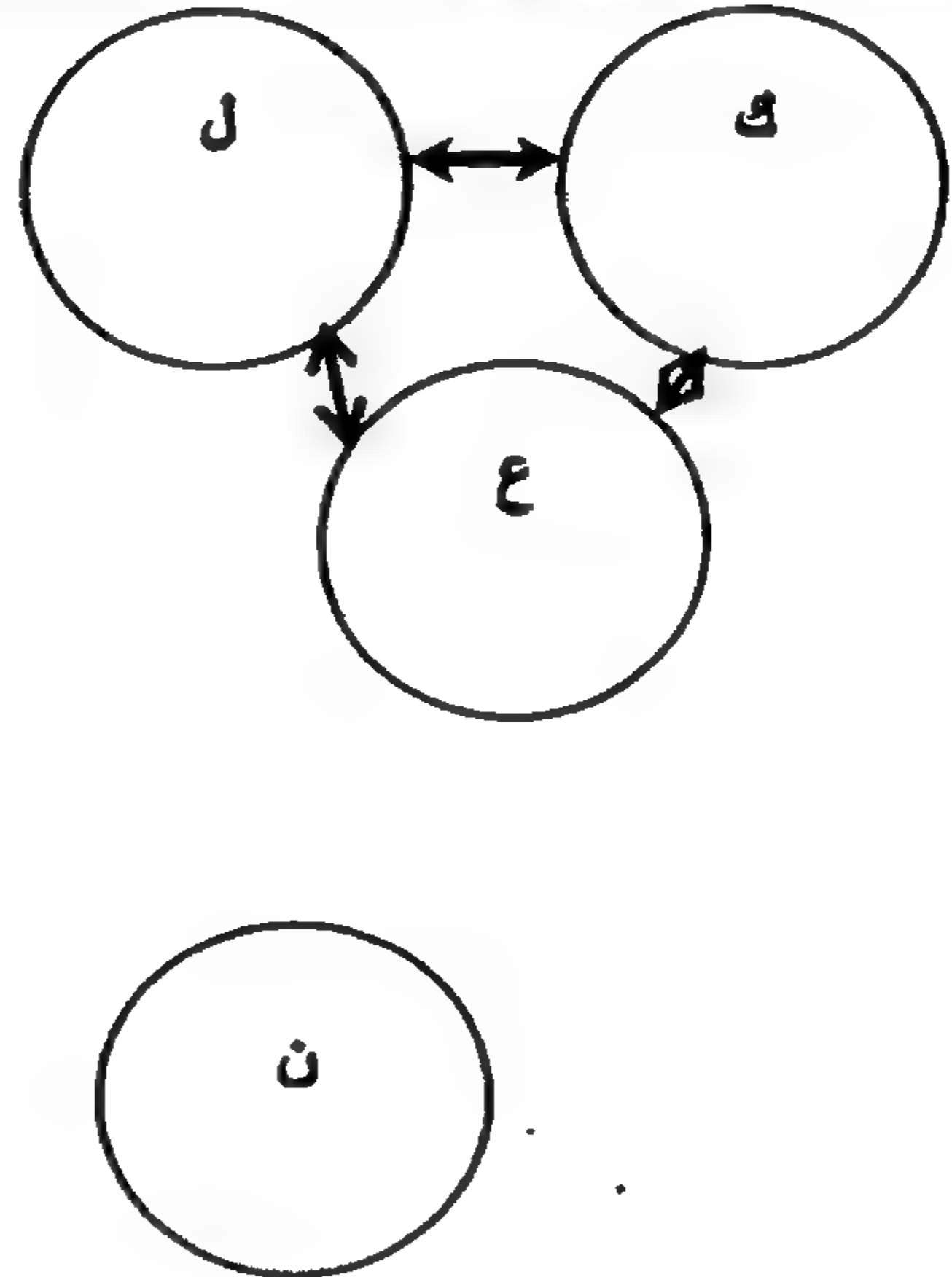
ويعتمد تطبيق المقياس السيومتري على عدة خطوات أساسية هي :

(أ) تجميع الاختيارات الدالة على التقبل والنبذ من أعضاء الجماعة، ويتم ذلك عن طريق قيام أخصائي الجماعة بسؤال كل عضو بطريقة سرية عن الأعضاء الذي يفضلهم في رحلة أو مشروع أو برنامج، وكذلك يجعل العضو يختار عدد من الأعضاء ولا يفضلهم في ممارسة برامج .

(ب) يقوم الأخصائي الجماعة بتحليل السيسوجرام، وخرائط التفاعل لدراسة الجماعة وديناميتها، والتعرف على إسهامات كل عضو في التفاعل والاتصال الجماعي .

(جـ) يقوم أخصائي الجماعة بتحليل السيسوجرام، وخرائط التفاعل لدراسة الجماعة وديناميتها، والتعرف على إسهامات كل عضو في التفاعل والاتصال الجماعي .

ويمكننا تحديد شكل خريطة العلاقات الاجتماعية من خلال ما يلي :



وبالنظر للسيسوجرام السابق يمكن الأخصائي من تحديد الجوانب الآتية :

- العلاقات الإيجابية المتبادلة (أ ، ب) . أي أن الأسهم متبادلة .
- العلاقات الإيجابية من طرف واحد (س ، ب) . أي علاقة إيجابية من طرف واحد.

- علاقة سلبية من طرف واحد (هـ ، س) . أي علاقة سلبية من طرف واحد .

- علاقة سلبية متبادلة (أ ، س) . أي أن العلاقة متبادلة السلبية
- الأعضاء الهامشين (ك ، ن) . والأعضاء على طرفي الجماعة
- الشلة أو العشيرة (ك ، ع ، ل) . أي العلاقات تتبادل بين عدد محدود من الأعضاء (2 أو 3) .

النوع الخامس- التسجيل باستخدام الحاسب الآلي:

حيث يمكن استخدام الحاسب الآلي في جوانب التسجيل الآتية:

أ- حفظ المعلومات. ب - إجراء عمليات معالجة للمعلومات.

ج- استرجاع المعلومات. د - تكوين البرامج ... الخ .

خامساً: الأخطاء الشائعة في التسجيل :

هناك عدة أخطاء يقع فيها الأخصائي أثناء عملية التسجيل يمكن أن نوجزها فيما يلي:

- 1- عدم وضوح أهداف التسجيل من خلال المكونات الخاصة به .
- 2- اعتماد الأخصائي على الأسلوب الإنشائي عديم الفائدة في التسجيل فهذا الأسلوب غير مفيد لأخصائي الجماعة لأنه لا يركز على الجوانب المهنية والتي تحدث في الجماعة .
- 3- عدم التسلسل في ذكر الأحداث والوقائع التي حدثت أثناء الاجتماع فهذا الخطأ يجعل المواقف غير محددة، وعدم التسلسل يفقد التسجيل إيجابياته في الفهم الكامل لكل ما يدور داخل الجماعة .
- 4- عدم ذكر الأفعال مقترنة بأسماء فاعليها، فذلك يجعل أخصائي الجماعة غير مدرك للمهام والأعضاء الذين يساهمون في إنجاز هذه المهام، وبالتالي لا تستطيع معرفة الأعضاء الذين يتحملون المسؤولية أو الذين يتفاعلون مع باقي الأعضاء .
- 5- عدم الالتزام بالأجزاء الخاصة بكل تقرير، فإن عدم التزام الأخصائي بمحتويات كل جزء يجعل التقرير يسجل بطريقة عشوائية وغير مخططة .

6- عدم اتباع أساليب مقننة ومحددة للتسجيل مما يسهل استخدام
فى الأغراض المختلفة .

7- اعتماد أخصائى الجماعة على أسلوب واحد للتسجيل، فهذا لا يتيح
الفرصة لفهم الجماعة ودراسة المواقف التى تحدث فى الجماعة، ويقلل
الفرصة من الاستفادة من الأنواع الأخرى للتسجيل التى تتيح بيانات
وحقائق ذات طبيعة خاصة.

8- نظرة الأخصائى للتسجيل على أنه عمل روتينى، فهذه النظرة
تجعل الأخصائى لا يهتم بالتسجيل، ولا يتفق فى البيانات والمعلومات
المدونة، ولا يستطيع تحليل التقارير بطريقة علمية.

الفصل التاسع

التقويم كعملية مهنية فى طريقة العمل مع الجماعات

- أولاً: تعريف التقويم فى طريقة العمل مع الجماعات.**
- ثانياً: الأهداف التى يحققها التقويم.**
- ثالثاً: أنواع التقويم.**
- رابعاً: عناصر التقويم فى طريقة العمل مع الجماعات.**
- خامساً: طريق التقويم.**
- سادساً: وسائل التقويم فى العمل مع الجماعات.**
- سابعاً: الصعوبات التى تواجه التقويم.**
- ثامناً: تدريبات على التقويم.**

الفصل التاسع

التقويم كعملية مهنية في طريقة العمل مع الجماعة

يتم مناقشة الموضوع على النحو التالي :

أولاً: تعريف التقويم في طريقة العمل مع الجماعات:

التقويم عملية مهنية من العمليات الأساسية التي لا يمكن إغفالها عند ممارسة العمل مع الجماعات كذلك عند تحديد مدة الاستفادة التي توصلنا إليها سواء من جهة العضو، الجماعة، وكذلك ما حققه الأخصائي الاجتماعي وما توصلت إليه المؤسسة من أهداف محدده موضوعه أساساً في نظام عملها الأساسي. وتهتم طريقة العمل مع الجماعات بالتقويم منذ البداية العمل مع الجماعة حتى نهايته حيث أن كل خطوة أو مرحلة مهنية تتطلب القيام بالتقويم. ونلاحظ أن كل مرحلة عبارة عن مكونات متفاعلة مع بعضها تسعى إلى تحقيق أهداف محددة وواضحة ولذلك يتطلب الأمر ضرورة القيام بالتقويم للتعرف على تلك الجوانب وتحديد النتائج التي توصلنا ومدى تأثيرها في الحياة الجماعية.⁽¹⁾

ويحقق التقويم على التعرف على مقدار الخبرات التي حصل عليها الأفراد خلال انضمامهم ولذلك يتضمن التقويم ضرورة مناسبة الشتمات والمبراسج في الخدمة الاجتماعية، ويؤكد ذلك قياس الاتجاهات والتعرف على الاحتياجات ومدى تحقيق الأهداف وما هي القرارات التي تتخذ وتتعلق بسياسة المؤسسة ومدى استخدام الموارد والإمكانات بالطرق السليمة ... الخ.

وقد أوضح معجم العلوم الاجتماعية معاني محدده للتقويم فالتقويم كمصدر قوم ، يعنى نسب الشيء إلى قيمته وعرفه بواسطة ولما كانت القيمة التي هي معناها الأصلي الثمن المقابل للشيء الذي يقوم به تستعمل بمعنى القدر والمنزلة صادر التقويم بمعنى معرفة منزلة الشيء.⁽²⁾ ونلاحظ أن التقويم ليس معناه مجرد الحصول على مجموعة من البيانات والحقائق وإخضاعها لبعض العمليات المهنية كالتحليل مثلاً . وكذلك فالتقويم ليس هو فقط ما تم القيام به من أعمال وإنجازات

(1) Charles Garvin, Contemporary Group Work practice, prentice, The United States, Hall Inc, 1981, p . 86 .

(2) إبراهيم مذكور: معجم العلوم الاجتماعية ، القاهرة ، الهيئة المصرية العامة ، 1975 ، ص 173

ولكنه يسعى إلى تحديد القيمة المناسبة لما تم القيام به أى وضع تلك الاعمال والأفعال فى مكانات ومستويات وإظهار ما تتميز به تلك الجوانب من قدرات وإمكانات مؤثرة فى المواقف المرتبطة بها. والتقويم يستند عند القيام به على معايير محددة وهدفه الأساسى هو الكم الموضوعى على العمل المقوم ، بتحصيل الحقائق والمعلومات التى توصلنا إليها، وتفسيرها فى ضوء العوامل الأساسية والظروف التى من شأنها أن تؤثر على العمل. (1)

ويقصد بالتقويم Evaluation فى خدمة الجماعة تحديد القيمة الفعلية للتغيرات التى تصاحب الجهود التى تبذل فى النواحي التى تتعلق بالعمل مع الجماعات على ضوء أهداف ووظيفة المؤسسة التى يجب أن تحجج على أساس حاجة البيئة ، فهو عملية كشف على مدى تحقيق الأهداف والقيم التى يهدف إليها أخصائى الجماعة الذى يمثل المؤسسة الاجتماعية التى يعمل فيها ، فعن طريقه يمكن للأخصائيين أن يروا بسهولة مدى ما واصلوا إليه من تحقيق أهدافهم المقصودة. (2) ويعرف قاموس أكسفورد للتقويم على أنه إيجاد تعبير رقمى عن الشيء المراد تقويمه ليبر عن كم هذا الشيء. (3)

التعريف الإجرائى للتقويم:

1- التقويم هو جمع الحقائق والمعلومات الخاصة بعناصر ممارسة خدمة الجماعة.

2- ترتبط هذه الحقائق والمعلومات بالتغيرات التى تم إنجازها من خلال المواقف المهنية للممارسة وتساهم فى تحديد التطور الذى تحققه فى الحياة الجماعية.

3- تتضمن تلك الحقائق والمعلومات جوانب كمية وأخرى رقمية وكل جانب يوضح جانباً معيناً فى ممارسة خدمة الجماعة سواء كانت هذه الجوانب إيجابية أم سلبية.

(1) أحمد نكى بدوى، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، مكتبة لبنان، 1982، ص 142.

(2) محمد شمس الدين أحمد، طريقة العمل مع الجماعات، مرجع سبق ذكره، ص 281.

(3) N.S Deniooh ; The Oxford English – Arabic Dictionary, Oxford University press, 1984 , 398.

- 4- يستخدم الأخصائى الاجتماعى عند القيام بالتقويم وسائل علمية ومهنية تتناسب مع موضوع التقويم وتحقق الهدف المرغوب.
- 5- يشترك فى القيام بالتقويم أفراد لهم علاقة بممارسة طريقة خدمة الجماعة، وكذلك لهم خبرات تتعلق بعملية التقويم.
- 6- تستخدم الأساليب اليدوية، وكذلك للكمبيوتر فى تحليل البيانات وإيجاد العلاقة بينها و الوصول إلى النتائج وتلك طبياً للموارد والإمكانات المتاحة.
- 7- تستخدم نتائج التقويم فى وضع خطة مناسبة لتحقيق كافة التوجيهات التى توضحها النتائج حتى يمكن الاستفادة منها فى المراحل التالية من ممارسة الأخصائى لعمله مع الجماعة .

ثانياً: الأهداف التى يحققها التقويم فى طريقة خدمة الجماعة:

يحقق التقويم أهداف متعددة تساهم فى مساعدة الأخصائى الاجتماعى الذى يعمل مع الجماعات فى معرفة التغيير الذى تحقق وتوضح ، جوانب القوة والضعف فى العمل الذى يؤديه كما أن مؤسسات العمل مع الجماعات تعتمد اعتماداً كبيراً على نتائج التقويم الذى يقوم به الأخصائى أو غيره من المتخصصين ، ويمكن عرض تلك الأهداف على النحو الآلى:

الهدف الاول: هدف يتعلق بممارسة الأخصائى الاجتماعى لطريقة خدمة الجماعة:

- 1- يقوم الأخصائى الاجتماعى بالعمل مع الجماعة من خلال اتباع مراحل وخطوات مهنية محددة ومرتبطة بتحديد أدواره المهنية وكل مرحلة لها أهداف يسعى إلى تحقيقها.

فخدمة الجماعة تبدأ بالمرحلة الأولى التى تتركز فى توضيح أهداف الجماعة وتحديد شروط الانضمام إليها من مرحلة إلى أخرى حتى يتم تحقيق عملية المساعدة. ويهتم الأخصائى الاجتماعى من خلال التقويم أن تكون هذه المراحل مرتبطة مع بعضها ومؤدية للأغراض الخاصة بها . ونلاحظ أن هناك أعضاء قد ينضمون للجماعة ولكنهم لم يرتبطون بالشروط والقواعد المنظمة للحياة الجماعية طبقاً لما يتم فى مرحلة التعاقد ، قد يرجع ذلك إلى قصور فى دور الأخصائى الخاص بتوضيح تلك المحددات.

2- يوضح التقويم مدى التزام الأخصائي الاجتماعي بتطبيق المبادئ والمهارات المهنية المتعلقة بالعمل مع الجماعات واستخدامها الاستخدام المهني المناسب فيما يتناسب مع طبيعة المواقف التي تواجه الأخصائي ، وفي هذا الإطار تحقق اختيار مدى صلاحية وملئمة تلك المبادئ والمهارات والموجهات المهنية المتعلقة بالممارسة ونسعى ظغلي تطويرها أو تدعيمها طبقاً لنتائج التقويم.

3- يهدف التقويم إلى مساعدة الأخصائي نحو التعرف على الجوانب الذاتية المتعلقة بشخصيته وتأثير ذلك في ممارسة العمل مع الجماعات وهناك جوانب تتعلق بشخصية الأخصائي يمكن الوصول إليها من خلال التقويم وهي كما يلي:

أ - الجوانب الشخصية المتعلقة بالتكوين السيكولوجي والاجتماعي للأخصائي مما يؤثر بالتالي في طبيعة العلاقة المهنية بينه وبين الأعضاء والجماعة فقد يكون الأخصائي متحيزاً لبعض الأشخاص أو في بعض المواقف ، وقد يكون الأخصائي متأثراً بخبرات شخصية سابقة في حياته يستخدم الأسلوب الاندفاعي وبالتالي يؤثر ذلك في تحقيق الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها .

ب - الجوانب الشخصية المتعلقة بمدى تحقيق النمو المهني سواء عند الممارسة أو من خلال القيام بالتقويم ويرتبط ذلك ارتباطاً واضحاً بالمهارات المستخدمة في الممارسة في استخدام الوسائل المهنية المختلفة المتعلقة بممارسة العمل مع الجماعات مثل البرنامج ، العلاقة المهنية، وغيرها من الوسائل أما تحقيق النمو المهني للأخصائي الاجتماعي الذي يعمل مع الجماعات من خلال التقويم فيحقق عن طريق أن الأخصائي يستطيع أن يحصل على المعارف العلمية المتعددة والمتنوعة بين الأفراد والجماعات والمؤسسات ، والمجتمعات أيضاً وتحرير كافة العوامل والقوى السيكولوجية والاجتماعية المؤثرة في تلك الوحدات التي يتعامل معها الأخصائي.

ج - يهدف التقويم إلى إكساب الأخصائي الاجتماعي خبرات ومهارات تتعلق باتباع أساليب تتعلق بكيفية إجراء التقويم واتباع خطواته بالإضافة إلى اكتساب مهارات خاصة بإعداد المقاييس والوسائل المتنوعة المتعلقة بالقيام بالتقويم وربما لا تتاح للأخصائي الاجتماعي الفرصة للقيام بهذا العمل إلا بدون التقويم ، فقد يقوم الأخصائي بإعداد مقياس أو المشاركة في إعداده يتعلق بالسلوك القيادي لدى أعضاء الجماعة ، أو قد يشترك في وضع المعايير الموضوعية المتعلقة بالتعرف على مدى استفادة الأعضاء من البرامج التدريبية المتعلقة بالمشروعات الصغيرة وبالتالي يؤدي التقويم إلى إيجاد مواقف ومجالات يستفيد منها الأخصائي الاجتماعي من خلال قيامه بأدواره المهنية عند ممارسة طريقة العمل مع الجماعات .

الهدف الثاني : هدف التقويم الذي يتعلق بأعضاء الجماعة:

يحقق التقويم أساسية خاصة بأعضاء الجماعة سواء من جهة مشاركة العضو في عملية التقويم أو من حيث استخدام نتائج التقويم في تحديد عملية المساعدة لعضو الجماعة وعندما يشترك عضو الجماعة في عملية التقويم ويمكن أن نحدد أهم جوانب الاستفادة التي تتحقق لعضو الجماعة عند القيام بالتقويم كما يلي:

1- يستطيع اخصائي الجماعة من خلال التقويم التعرف على إمكانيات وقدرات وخبرات الأعضاء التي يتميزون بها ويسعى على استخدامها خلال الحياة الجماعية أي أن التقويم يساهم في إيجاد المواقف المناسبة التي يمكن أن يشترك فيها العضو طبقاً لأوضاعه الحالية وما يتميز به من سمات وقدرات خاصة به .

2- يعاني بعض الأعضاء من مشكلات تتعلق بالتكيف الاجتماعي أو بقيامهم بأدوارهم ومسئولياتهم كما يجب وقد يصعب أحياناً على أخصائي الجماعة التعرف على تلك الجوانب ولذلك يستطيع الأخصائي تحديد تلك المشكلات من خلال تقويم العلاقات الاجتماعية لدى الأعضاء ، تقويم مشاركة الأعضاء في البرامج معرفة شبكة العلاقات الاجتماعية التي يحرص الأخصائي على دراستها من وقت لآخر .

الهدف الثالث : هدف التقويم الذي يتعلق بالجماعة:

يحرص أخصائى الجماعة على الاستفادة من التقويم من الجوانب المتعلقة بالحياة الجماعية ، ولذلك من الضروري أن يتعرف على مدى التماسك أو التفكك ، والبرامج التى ترغبها الجماعة ومستفيدة منها ، المشكلات التى تعاني منها الجماعة بصفة دورية أو مستمرة،

علاقة الجماعة بالأخصائى والقيادة داخل الجماعة وغيرها من الجوانب التى تتميز بها الجماعة دون غيرها من الجماعات الأخرى.

ويقوم الأخصائى الاجتماعى بوضع الخطة المناسبة لمساعدة الجماعة على مواجهة تلك المعوقات وكيفية مواجهتها بالإضافة إلى أن الأخصائى يستطيع أن يحدد مدى النمو الذى تحقق للحياة الجماعية من فترة إلى فترة أخرى.

الهدف الرابع : هدف ينمق خاصة بالبرنامج الذى تمارسه الجماعة:

يحقق التقويم أهدافاً بالبرنامج الذى تمارسه الجماعة ويمكن ان تكون من هذه الأهداف مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالعنصر الأساسية التى يتكون منها البرنامج وهى كما يلى:

1- أهداف تقويمية تتعلق بالأهداف الخاصة بالبرنامج وهى تؤكد مدى العلاقة بين المكونات الأساسية للبرنامج والأهداف خاصة بالجوانب الثقافية ولكن البرنامج الذى تمارسه الجماعة لا يحقق هذا الهدف بل أنه يوضح فقط طبيعة الأنشطة الثقافية.

ويتضح ذلك فى التقويم مما يجعل هناك ضرورة لتغيير محتويات البرنامج وتحديد الأهداف الواقعية بالبرنامج والملائمة لطبيعة الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات .

2- يتميز البرنامج فى طريقة خدمة الجماعة أنه يعتمد اعتماداً كبيراً على التفاعلات والعلاقات المكونة داخل الجماعة وعلى استخدام قدرات وإمكانيات الأعضاء ولذلك فإن البرنامج يتميز بالمرونة أى قابلية البرنامج للتعديل أو التغيير أو التبديل طبقاً للموقف ويتوقف ذلك على خبرات الأخصائى وقدراته فى مساعدة الأعضاء .

مثال : يقترح بعض الأعضاء القيام ببرنامج تدريبي على الفنون التشكيلية وأن يكون ذلك برسم اشتراك مرتفع لأنهم سوف يتدربون في مركز متخصص وهنا قد يقترح الأخصائي وضع اشتراك رمزي لإتاحة الفرصة لأكبر عدد من الأعضاء وإمكانية تدبير مكان مناسب داخل المؤسسة توفيراً للتكاليف والوقت أى أن تلك معناه المرونة والتكيف مع الأوضاع المناسبة للبرنامج .

3- يهدف التقويم نحو تحديد القيمة الفعلية لمحتويات البرنامج من أنشطة وتنظيم ونظام يرتبط به الأعضاء ويستخدمونه في حياتهم الجماعية بصفة خاصة ولذلك يقوم الأخصائي بتحليل الأنشطة وكيفية تحديد وإدراك مدى ارتباط تلك الأنشطة بخصائص الأعضاء والجماعة بالإضافة إلى أن التقويم يوضح للأخصائي ما هي التي يجب تعديلها أو تغييرها .

الهدف الخامس : الخاصة بالمؤسسة:

يهدف التقويم في طريقة العمل مع الجماعات إلى توفير المعلومات والحقائق للمؤسسات الخاصة بكيفية تقديم الخدمات والخصائص الأعضاء الذين يحصلون على تلك الخدمات وما هي أهم جوانب التغيير التي تحققت وأهم ملامحها الأساسية . وتستطيع المؤسسات الاستفادة من نتائج التقويم في تعديل لائحته أو قواعد العمل بها بالإضافة إلى ان التقويم يمكن أن يؤدي بالمؤسسة إلى شرح وتأكيد دورها في المجتمع عن طريق تحديد عدد كل فئة عمرية تكون الجماعات التي يعمل معها الأخصائي الاجتماعي والمهارات التي اكتسبها كل عضو كما أن المؤسسة تضع الخطة المناسبة لمواجهة المشكلات المتعلقة بالعمل مع الجماعات .

الهدف السادس : هدف يتعلق بالمجتمع:

يهدف التقويم إلى استفادة المجتمع من حيث أن التقويم يوضح القوى والعوامل المؤثرة في تحقيق اهداف المؤسسة وأهمية برامج المؤسسة بالنسبة لمواجهة احتياجات أفراد المجتمع . ويهدف التقويم في هذا المجال وضوح التعاون بين المؤسسة التي يشترك فيها عضو الجماعة وباقي مؤسسات المجتمع مما يوضح للمجتمع مدى التفاني بين المؤسسات أو الصراع الذي قد ينشأ بينهم

ويمكن عند تعرف للمجتمع على نتائج التقويم أن يدعم المجتمع تلك المؤسسات ويعمل على استمرارية العمل بها .

ثالثاً: أنواع التقويم فى طريقة العمل مع الجماعات:

هناك تصنيفات متعددة للتقويم فى طريقة العمل مع الجماعات ويمكن للأخصائى الاجتماعى أن يختار التصنيف الذى يتناسب مع الأهداف التى يسعى إليها.

ويمكن وضع التصنيفات التقويمية على النحو التالى :

1- التقويم من حيث العناصر الأساسية فى طريق العمل مع الجماعات وينقسم إلى ما يلى :

أ- تقويم عضو الجماعة من كافة الجوانب السيكولوجية والاجتماعية وكذلك الأدوار التى يؤديها من خلال العضوية والمهارات التى يساهم بها من داخل الحياة الجماعية وعلاقته بالمهام و الأخصائى أى التقويم يركز على عضو الجماعة كعنصر أساسى من عناصر العمل مع الجماعات .

ب- تقويم الجماعة التى يعمل معها الأخصائى من حيث التكوين والتفاعل ، والمشكلات ، الروح الجماعية ، علاقة الجماعة بالجماعات الأخرى وغيرها .

ج- تقويم أخصائى الجماعة من حيث الجوانب الشخصية ، والعلاقة المهنية وخبراته ومدى نموه المهني وأهم المعوقات التى تواجه ممارسة دوره مع الأفراد والجماعة ومدى استخدامه للمبادئ والمهارات المهنية فى العمل .

د - تقويم البرنامج ويهتم الأخصائى فى هذا المجال بكيفية وضع البرنامج ومدى مشاركة الأعضاء فى تصميم وتنفيذ البرنامج كذلك يهتم الأخصائى من خلال التقويم معرفة مدى كفاية الموارد والإمكانات وكيفية استخدامها وتحديد ما هى أهم الأنشطة و الأعمال التى يقلل إليها الأعضاء أكثر من غيرها فى الحياة الجماعية .

هـ- تقويم العلاقة المهنية وفى هذا المجال تعتبر العلاقة المهنية هى العامل الأساسى فى تدعيم الروابط بين الأخصائى والجماعى من خلال المواقف الاجتماعية المختلفة . ويمكن للأخصائى الاجتماعى أن يحدد أهم المعايير الخاصة بالعلاقة المهنية وهى طبيعة موضوعات العلاقة ،

ومؤشرات الثقة المتبادلة الاحترام المتبادل بين الأخصائي والأعضاء والجماعة من حيث الآراء والأفكار والخبرات كذلك من المعايير الأساسية في تقوية العلاقة المهنية الاتصال المستمر فى المواقف الاجتماعية المختلفة خلال الحياة الجماعية.

و- تقويم المؤسسة من حيث أهدافها المتعلقة بالعمل مع الجماعات نظام العمل بها ، التنظيم المناسب لمجالات خدمة الجماعة ، اهتمام المؤسسة بالترابط بين الجماعات ، ومدى توفير الموارد والإمكانيات المختلفة . ويمكن للأخصائي الاجتماعى ان يحدد نوع التقويم طبقاً للأهداف التى يسعى إلى تحقيقها من خلال القيام بالتقويم .

2- أنواع التقويم من حيث القائم به والمشاركين فيه:

يمكن تقسيم للتقويم طبقاً للقائمين به على النحو التالى:

1- تقويم الأعضاء:

يقوم الأعضاء هم الذين يقومون بالتقويم وبالتالي لا بد من تدريبهم على استخدام الوسائل الخاصة به.

ولعل أهم هذه الوسائل ما يلى :

* استخدام المناقشة الجماعية للموضوعية أى تحديد موضوعات خاصة بمؤثرات تقويمية.

* من خلال المشاركة فى تلك المناقشة يتم غنجاز التقويم المطلوب .

* الاستبيان التقويمى من خلال التعبير المحدد بأسئلة معينة حول

موضوعات التقويم والمشاركة فى تفرغ وتحليل البيانات المتعلقة بذلك .

* التعبير الفردى والجماعى وهنا يسجل كل عضو تعبيراته الذاتية

حول موضوع التقويم، وقد يكون ذلك فى صورة تقارير أو لوحة بيانات

تقويمية يتم فيها تجميع الآراء الشخصية وتكون تعبير جماعى حول

موضوعات التقويم المستهدفة .

ب- تقويم الأخصائي:

يقوم الأخصائي الاجتماعى الذى يعمل مع الجماعة بالتقويم حيث أنه مسئول

عن العمل من كافة جوانبه وهناك يمكن أن يتخذ تقويم الأخصائي جانبين هما.

• **التقويم الذاتى:** وفى هذا التقويم يقوم الأخصائى الاجتماعى باستخدام وسائل التقويم المناسب لتقويم الجوانب الشخصية والمهنية بعمله مع الجماعات ومن أهم تلك الجوانب:

- تقويم العلاقة المهنية بين الأخصائى والأعضاء والعوامل الذاتية المؤثرة فيها.

- تقويم مدى استخدام المبادئ والمهارات المهنية بطريقة موضوعية.

- تقويم مدى تحقيق التدخل المهنى الناجح للأخصائى الاجتماعى فى ضوء خبراته.

- تقويم مدى سيطرة أو فرض الأخصائى الاجتماعى لأفكار أو برامج معينة.

- تقويم عدم إشباع رغباته وحاجاته الشخصية داخل الجماعة.

ج - التقويم الموضوعى:

وفى إطار هذا التقويم يقوم الأخصائى بتحديد جوانب موضوعية لها معايير محدده والتعرف على التغيير الذى تحقق فيها وتحديد الجوانب السلبية والإيجابية وكذلك ما يتميز به كل معيار من تلك المعايير المرتبطة بالمجال التقويمى والأدلة التى تؤيد وجهة نظر الأخصائى الاجتماعى ويفضل أن يكون ذلك بصورة كمية وكيفية.

د - تقويم الخبراء:

هناك بعض أنواع من التقويم تتطلب ضرورة قيام الخبراء بها وربما يرجع ذلك لأسباب متعددة فيما على ما يلى:-

- حداثة موضوع التقويم وعدم توافر الخبرات اللازمة للقيام بالتقويم .
- عدم توافر الخبرات المتعلقة باستخدام الوسائل المناسبة للموضوع .
- ضمان دقة الوصول إلى نتائج واقعية ومحددة فى التقويم للاستفادة منها فى المراحل القادمة .

ومثالاً لذلك قد يقوم أعضاء الجماعات بالمشروعات الصغيرة التى قد تتطلب دراسة الجدى من الجانب الاقتصادى والاجتماعى وهنا لا بد من مشاركة

خبراء فى دراسات الجدوى لمعرفة مدى فاعلية تلك المشروعات وأهميتها بالنسبة للجماعات التى تعمل معها .

هـ- التقويم المشترك:

ويقصد بالتقويم المشترك كل من له علاقة بالعمل مع الجماعات فى هذا المجال ونذكر من أهم هؤلاء ما يلى:

- مشاركة أعضاء الجماعة كقوة مستهدفة فى تحقيق أهداف العمل مع الجماعات من حيث النمو والتغيير المرغوب .

- الأخصائى الاجتماعى الذى يقوم بالعمل مع الجماعات ويتحمل مسئولية كافة المواقف والجوانب منذ تكوين الجماعة .

- أولياء الأمور الذين يرغبون فى تقويم الآراء والأفكار المتعلقة بممارسة البرامج للأبناء وتوضيح بعض الصعوبات التى تواجههم.

ويمكن أن نلاحظ ذلك مع جماعات الأطفال حتى المرحلة الابتدائية كذلك مع جماعات المعوقين ذهنياً ، جماعات المزملة مثل مرضى السكر ومرضى الجذام، روماتيزم القلب وغيرهم .

- المشرف لما له من خبره ودراسة بالعمل مع الجماعات ، كما أنه قد يسعى إلى التعرف على مدى الفاعلية فى الأداء ودراسة العوامل المؤثرة فى الحياة الجماعية حتى يستطيع مساعد الأخصائى الاجتماعى الذى يعمل مع الجماعات .

ويستطيع الأخصائى الاجتماعى مشاركة الأفراد الذين لهم ارتباط واضح بالحياة الجماعية وكذلك ترتبط بخصائصهم أو أعمالهم بالبرامج والأنشطة والموضوعات التى تهتم بها الجماعة مثل القيادات الشعبية والمهنية فى المجتمع المسئول بالمنظمات غير الحكومية أساتذة الجامعات فى التخصصات المرتبطة بالحياة الجماعية وغيرهم.

و - التقويم الإشرافى:

يعتبر التقويم من العمليات المهنية التى يهتم بها المشرف خلال قيامه بمسؤولياته المهنية وقد يهتم المشرف بالتقويم وأعداد وتحقيق أهدافه الأساسية للأسباب الآتية:

1- يعتبر المشرف المسئول عن كافة الأعمال والجوانب المتعلقة بالعمل مع الجماعات ولذلك تتضمن مسئولياته القيام بالتقويم .

2- يستفيد المشرف من التقويم من حيث التعرف على الإيجابيات فى العمل والصعوبات التى تواجه الأعضاء والأخصائى حتى يمكن وضع الخطة المناسبة لمواجهة تلك الجوانب .

3- يتوفر لدى المشرف وسائل مهنية يمكن الاعتماد عليها عند القيام بالتقويم مثل التقارير الدورية التى تتضمن المعلومات والحقائق المختلفة الخاصة بالأعضاء والجماعة والأخصائى وهذا يسهل للمشرف قيامه بالتقويم والاستفادة منه فى تطوير العمل ومساعدة الأخصائى فى تحقيق النمو المهنى وإنجاز العمل .

رابعاً : عناصر التقويم فى طريقة العمل مع الجماعات :

تتكون أى عملية فى طريقة العمل مع الجماعات من عدة عناصر وترتبط تلك العناصر مع بعضها ولا يمكن أن يتحقق التقويم دون توفر كافة العناصر وتفاعلها مع بعضها البعض .

وفيما يلى اهم عناصر التقويم :

العنصر الاول : اغراض التقويم :

تقوم المؤسسات مع الجماعات باستخدام أنظمة ووسائل معينة لتقويم طريقة العمل مع الجماعات من الجوانب المختلفة عن طريق التركيز على عنصر أو جانب معين فقط .

ووضع أنظمة للتقويم عملية أساسية لأنها تحدد الاتجاهات التى سوف يتم تنفيذ التقويم خلالها يضمن للمؤسسة توفير المعلومات والحقائق اللازمة لتطوير العمل ، كما أن وضع نظام محدد يساهم فى توضيح القيمة الفعلية لما تقوم به المؤسسة من أعمال فى شكل برامج أو تقديم الخدمات ، ويمكن أن تكون هناك أغراض متعددة للتقويم منها ما يفيد الأعضاء ، الأخصائى ، الجماعة المؤسسة، المجتمع كما سبق أن أوضحنا ذلك .

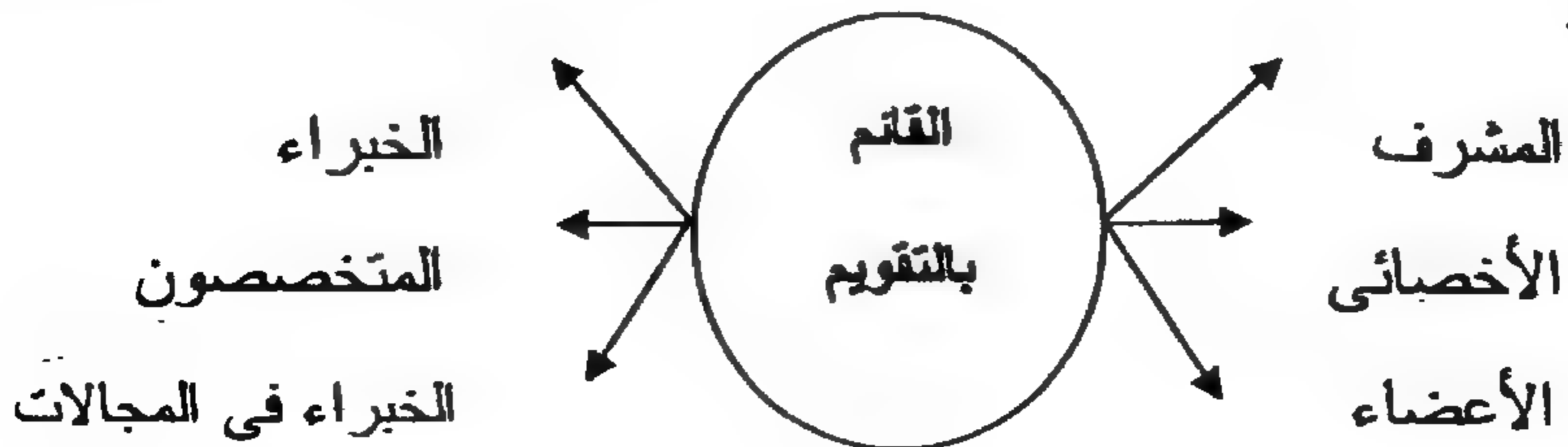


شكل يوضح العوامل المرتبطة بأغراض التقييم

ويلاحظ أن المؤسسات قد تركز على واحد أو أكثر من أغراض التقييم. ومثالاً إذا كان غرض التقييم هو معرفة جوانب الضعف والقوة في ممارسة الأخصائي الاجتماعي لطريقة العمل مع الجماعات من أجل العمل على مساعدته في تطوير الأداء وتحديد الاحتياجات التدريبية ، فإن معايير التقييم للأداء المهني لابد أن تركز على الجوانب المعرفية، الاتجاهات ، المهارات التي يجب توافرها في الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي .

العنصر الثاني: المسئول عن التقييم :

ويمكن أن يتم التقييم بواسطة أى مسئول أو طرف له ارتباط وعلاقة بموضوع التقييم. فقد يكون المشرف بالتقييم طبقاً لمسئوليته المهنية والإدارية التي تفوض إليه عن طريق المؤسسة التي يعمل فيها . وقد يقوم الأخصائي شخصياً بالتقييم حيث أنه المسئول عن الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات من كافة الجوانب . وقد يؤدي الأعضاء أنفسهم بعملية التقييم حيث أنهم المستفيدين بطريقة مباشرة من العمل الذي يؤديه الأخصائي والبرامج والخدمات التي يشتركون فيها ويتم تحديد الأشخاص الذين يشتركون في التقييم طبقاً لموضوع التقييم والاستخدامات المتوقعة للنتائج التي يمكن الحصول عليها من تطبيق التقييم .



الخاصة بالعمل مع الجماعات

شكل يوضح الأشخاص الذين يشتركون في التقييم

العنصر الثالث : التوقيت المناسب للتقويم :

يمكن تحديد التوقيت المناسب للتقويم من خلال طرح التساؤلات الآتية :

- 1- كم عدد مرات التقويم التى سيتم تنفيذها خلال العام ؟
- 2- متى يتم التقويم أى تحديد الوقت المناسب الذى يحدد ويتم فيه التقويم هل فى بداية السنة ؟ أم فى نهايتها ؟ أم مع بداية برنامج معين . وكل مؤسسة لها نظام خاص بالعمل فى هذا المجال .
- 3- ما المدى الزمنى الذى يحتاج إليه للقيام بالتقويم .
فقد يحتاج للتقويم شهراً كاملاً لإنجازه وتحقيق أهدافه أو قد يحتاج ثلاثة أيام فقط ويرتبط ذلك بعده محددات نذكر أهمها .
 - أ- موضوع التقويم والجوانب المرتبطة به .
 - ب- طبيعة العمل الذى تقوم به والعوامل المؤثرة فيه .
 - ج- خبرات القائمين بالتقويم وإمكانية إنجازه خلال فترة معينة .
 - د- الاهتمام بموضوع التقويم والاحتياج إلى القيام به للاستفادة المتوقعة من تنفيذ برنامج معين أو اتباع خطة محددة .
 - هـ- مدى توفر الإمكانيات والموارد اللازمة سواء من جهة الزمن ، الموارد المالية، أو الموارد البشرية المطلوبة لتحقيق أهداف التقويم خلال فترة زمنية محددة .

العنصر الرابع : المعايير التقويمية :

هى تلك الدعائم أو الركائز التى تستخدم للرجوع إليها عند القيام بالتقويم . ويمكن وضع أهم معايير تقويم ممارسة الأخصائى لدوره فى العمل مع الجماعات على النحو التالى من حيث تحقيق أهداف الطريقة المتعلقة بنمو الأعضاء فى تكوين وإيجابية العلاقات وتحقيق التماسك داخل الجماعة .

جدول يوضح بعض المعايير التقويمية والجوانب التي تتعلق بها :

المعايير التقويمية الأساسية	جوانب المعايير
معايير أهداف العلاقات	إشباع الحاجات تحقيق إنجازات الجماعة
المعايير السلوكية المرتبطة بالعلاقات المعايير الأساسية المرتبطة بالعمليات الاجتماعية	<ul style="list-style-type: none"> • السلوك التعاوني • السلوك التنافسي • كثرة شكاوى الأعضاء من بعضهم البعض
المعايير المتعلقة بالتماسك الاجتماعي المعايير التنظيمية الوظيفية للجماعة	<ul style="list-style-type: none"> • التعبير عن الرغبة في استمرارية حياة الجماعة • القيام بالمشاركة في أعمال جماعية أكثر منها فردية • المشاركة في حل مشكلات الجماعة
المعايير المتعلقة بدور الأخصائي في مساعدة الأعضاء على تكوين وتدعيم العلاقات المعايير المرتبطة بعلاقة الأنشطة بالعلاقات الجماعية	<ul style="list-style-type: none"> • مساعدة الأعضاء في التعريف بعضهم البعض • التدخل في مواقف تواجهه نمو العلاقات • توضيح طبيعة العلاقات بين الأعضاء وبينهم وبين الأخصائي

وهناك اعتبارات سياسية يراعيها الأخصائي الاجتماعي الذي يعمل مع الجماعات وهي كما يلي :

1- يراعى الأخصائي أن تكون هناك مؤشرات متعددة لكل معيار تقويمي من المعايير التي تم اختيار كموضوع للتقويم .

ومثالاً لذلك فقد يكون أحد المعايير هو القيادة داخل الجماعة ولذلك يمكن وضع مؤشرات خاصة بها مثل التدخل في مواقف المشكلات ، إتاحة الفرصة للأعضاء ببقاءهم بأدوار قيادية تقبل النقد خاصة الموجهة إلى القائد، الموضوعية في اتخاذ القرارات مع الجماعة وغيرها من المؤشرات .

2- ضرورة دراسة موضوع التقويم دراسة وصفية تحليلية مثل القيام بالتقويم حيث أن هذه الدراسة سوف تفيد الأخصائي في تحديد المؤثرات الصحية المرتبطة بالمعايير الأساسية لموضوع التقويم.

3- يجب أن تكون المعايير التقويمية موضوعية وتلاحظ أن مستويات المعايير التقويمية في مجالات ممارسة طريقة العمل مع الجماعات من حيث الموضوعية هي ما يلي:

أ- معايير نتائج الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات من حيث العلاقات ، المهارات، الاتجاهات، المشاركة وغيرها من نواتج التدخل المهني للأخصائي الاجتماعي .

ب- المعايير السلوكية للأخصائي الاجتماعي والأعضاء من حيث مدى التعاون، والتنافس، الصراع، المشاركة العدوانية، السلبية الإيجابية وكل هذه المظاهر السلوكية يمكن الوصول إليها وتحديد لها تحديداً واضحاً في التقويم.

ج- المعايير الشخصية وهي تلك المعايير المتعلقة بالصفات الشخصية مثل الطباع الشخصية والأفكار الذاتية والاتجاهات الخاصة بالفرد سواء كان الأخصائي الاجتماعي أو لعضو الجماعة ، الاتزان الانفعالي ، القدرات الذاتية، الذكاء ، المشاعر الذاتية سواء السلبية أو الإيجابية وغيرها من الصفات الشخصية والمعايير التقويمية الخاصة بالصفات الشخصية هي أصلاً موضوعية لأنها تمس الجوانب الشخصية حيث أنها تصف الممارسة أو السلوك أو الفعل الصادر من الإنسان فهي تصف وتحلل السمات الإنسانية التي نراها في شخص ما يرتبط بالمجال الذي نقوم بالتقويم فيه .

د- ضرورة ربط المعايير بجوانب كمية رقمية حيث أنها تساهم في توفير الدقة في التقويم والإحساس بان هناك خلفية إحصائية عليه ترتبط بها وتساهم في وقاية القائم بالتقويم من التأثيرات الذاتية السلبية في نتائج التقويم.

خامساً : طرق التقويم:

هناك عدة وسائل تستخدم لإجراء التقويم ويقوم الأخصائي الاجتماعي أو من يكلف بهذا العمل باختيار الوسيلة المناسبة التي يجب أن تتوفر فيها شروط واضحة نذكر أهمها كما يلي :

1- طريقة المعايير التقويمية Graphic Rating Scale وتعتبر هذه الطريقة من الطرق المنتشرة في مجال التقويم ويسهل استخدامها والاستفادة من نتائجها ويمكن اتباع الخطوات الأساسية في تلك الطريقة كما يلي:

- تحديد موضوع التقويم الأساسى مثل تقويم البرنامج .
- تحديد طبيعة أداء الفرد في إطار موضوع التقويم ومتطلبات هذا الأداء بالنسبة لكل العناصر المشتركة في هذا المجال .
- تحديد مدى توافر لأهم المعايير من خلال تحليل أداء الأفراد وممارسة أدوارهم المرتبطة بالموضوع .
- وضع جوانب قياسية مقننه يتبع فيها الإجراءات العلمية لوضع المقياس .
- تحديد المستويات المرتبطة بجوانب القياس ودرجاتها تمتاز بـ 100 جيد جداً ، 85 متوسط ، 65 مقبول ، 55 أقل من المقبول ، 45 .

2- طريقة الترتيب التنازلى البسيط:

وفي هذه الطريقة يقوم بالتقويم بترتيب جوانب التقويم الكلية أو المعايير الشاملة التى أتفق عليها ترتيباً تنازلياً من الأعلى إلى المستوى الأقل. ويتم الترتيب طبقاً للدرجة الكلية وليس طبقاً لكل معايير عن حدة بل بالنسبة لمجموع المعايير التقويمية .

وهناك صعوبات تواجه استخدام تلك الطريقة هي كل ما يلي:

- أ- تدخل التحيز الشخصى حيث هناك جوانب شخصية تتحكم فى تحديد المستوى العام لكل موضوع من موضوعات التقويم .
- ب- لا توجد مقاييس مقننة أو وسائل علمية محددة يمكن الاعتماد عليها فى تحديد المستويات المطلوبة للموضوعات .
- ج- عدم الثقة فى المستويات التى توصلنا إليها طبقاً للخبرات المتوفرة ووجهات النظر التى يمكن الاعتماد عليها .
- د- تتطلب التدريب وتوفر الخبرة لمن يحدد المستويات المناسبة للجوانب الخاصة بالموضوع الرئيسى للتقويم .

3- طريقة جداول المراجعة:

فى هذه الطريقة يتم إعداد خاصة بشرح جوانب تتعلق بالأدوار المهنية للأخصائى الاجتماعى التى يجب أن يؤديها فى مواقف معينة مع تحديد أهم المهارات التى يجب أن يتميز بها كذلك يمكن تحديد سلوك الأعضاء فى مواقف معينة خاصة بالحياة الجماعية ويمكن لمن يقوم بالتقويم بوضع علامة (✓) أمام العبارة التى تنطبق على الموقف التقويمى .

نموذج لجدول للمراجعة التقويمى للعلاقات الاجتماعية فى الحياة الجماعية :

الاسم.....	الجماعة.....	القسم.....	المؤسسة.....
------------	--------------	------------	--------------

موضوع المراجعة-التقويمية	التصحيح
1- يشترك الأعضاء معاً فى مواقف اتخاذ القرار .	
2- يلجأ الأعضاء إلى قائد الجماعة فى بعض المواقف .	
3- الأعضاء يستطيعون حل مشكلاتهم .	
4- يرحب الأعضاء بالعضو الجديد .	
5- تشترك الجماعات الجماعات الفرعية فى الحياة الجماعية.	
6- العلاقات ترتبط بمواقف التعاون .	
7- العلاقات ترتبط بمواقف التعاون .	
8- الصراعات بين الأعضاء قليلة .	
9- الأعضاء يحبون الجماعة ويرغبون البقاء فيها لأكثر وقت ممكن	
10- دائما الأعضاء يشجعون الجماعة على الإنجاز .	

4- طريقة التحليل التقويمى :

وهذه الطريقة تتطلب ضرورة وضع مقومات الممارسة الأساسية وما هى المتطلبات الخاصة بها ثم القيام بتحليل ما قام به الأخصائى الاجتماعى وربط تلك الممارسة بالمبادئ والأسس المهنية والمهارات ثم توضيح مدى التطابق بين ما قام به الأخصائى مع الجماعة وبين الممارسة المهنية الصحيحة.

ويمكن تطبيق تلك الطريقة على كافة موضوعات التقويم فى طريقة العمل مع الجماعات ولكن بشرط التحليل الواقعى والعلمى لموضوعات التقويم .

وتتميز هذه الطريقة بالميزات الآتية :

أ- التحليل يؤدى إلى إيجاد الارتباط بين مكونات الموضوع الواحد وكافة الموضوعات المتعلقة بالتقويم .

ب- التحليل يؤدى إلى معرفة كافة المكونات والمقومات الخاصة بموضوع التحليل كما هو فى الواقع .

ج- يتطلب التحليل بدراسة الأخصائى الاجتماعى كافة الجوانب والعوامل المرتبطة بها دراسة واضحة ومتعمقة حتى يستطيع أن يقوم بالتحليل المطلوب .

د- يمكن تكون التحليل المطلوب كيفياً وكمياً فى الجوانب بالمختلفة بناء على طبيعة ونوع الموضوع المطلوب تقويمه .

مثال : تحليل تقويمى للعضوية

الموضوع التقويمى	15	25	25	المستوى التقويمى				أقل		أكبر	
				مستقر	جيد جداً	جيد	متوسط	مقبول	قليل	قليل	الكثيرة
الوقت العضوية عدد الأعضاء											
استمرار حضور الأعضاء خلال الشهر											

وليس المقصود فى هذا المجال هو دراسة العوامل المؤثرة فى الحياة الجماعية ومناقشتها فقط ولكن المقصود هو معرفة الحقائق ودراستها وإيجاد العلاقة بينها وبين الموضوع التقويمى ثم وضعها فى مستويات تقويمية .

هـ- القيام بتقويم من خلال تلك المواقف فى إطار الشكل التالى :

موضوع التقدير : مشاركة الأعضاء فى تصميم وتنفيذ البرنامج

الموضوع	المشاركة فى مناقشة البرنامج					مظاهر المشاركة خلال الحياة الجماعية	عدد مرات المشاركة خلال المواقف	طبيعة المشاركة فردية / جماعية
	1	2	3	4	5			
العضو (أ)						تقديم المقترحات الاعترض على الموضوعات تقديم الموارد والإمكانيات	التعبير عن المواقف	فردية غالباً جماعية فى موضوعات
العضو (ب)								
العضو (ج)								
العضو (د)								

و- تتطلب تلك الطريقة أن تكون تلك المواقف مرتبطة بموضوعات التقويم التى ترغب التركيز عليها أى أن هناك خطة معينة للجماعة للقيام بتلك الموضوعات ووجودها من خلال الحياة الجماعية .

مثال: لو أراد الأخصائى تقويم أهمية المشروعات الجماعية فى زيادة مهارات الأعضاء ، فهذا لا بد أن تكون المشروعات جانباً هاماً فى برنامج الجماعة .

ومن أهم عيوب تلك الطريقة أنها قد تقدم معلومات وحقائق منفصلة أن كل موقف قد يكون فى مجال خاص به يختلف عن باقى المواقف وكذلك قد تكون هناك صعوبات من حيث الوصول على مجموعة مواقف كافية بالنسبة للمعلومات والحقائق التى ترغب الوصول إليها واستخدامها .

6- طريقة التقويم الموقفى :

ترتبط طريقة التقويم باستخدام التقارير فى التسجيل بطريقة العمل مع الجماعات حيث أن تلك التقارير الدورية تتكون من مواقف واضحة ومحددة ، وكل موقف يتكون من عدة عناصر أو عنصر واحد يمكن تقويمه ولذلك يستطيع الأخصائى الاجتماعى استخدام تلك المواقف فى القيام بالتقويم المطلوب ويتطلب ذلك اتباع الخطوات الآتية:

أ- تحديد الهدف من التقويم باستخدام طريقة المواقف مثل، دراسة انتشار السلوك العدوانى بين أعضاء الجماعة سواء العلاقة بين القائد وباقى الأعضاء أو غيرها من الظواهر والموضوعات المختلفة .

ب- تحديد الموضوعات الأساسية التي يتطلب الأمر تقويمها مثل تقويم مشاركة الأعضاء بالانتماء ، ونمو الجماعة أو تقويم عرض مقترحات الأعضاء وما يرغبون بكل وضوح عمل الأخصائي خلال الاجتماعات دليلاً على الثقة وتدعيماً للعلاقات المهنية .

ج - اختيار المواقع خلال مجموعة من التقارير لفترة زمنية محددة وواضحة مثل عام متصل أو ستة شهور طبقاً لطبيعة ونوع التقويم وذلك في إطار شروط معينة لاختيار تلك المواقع .

سادساً : وسائل التقويم في العمل مع الجماعات :

يستخدم الأخصائي أو من يقوم بالتقويم وسائل متعددة للقيام بالتقويم وتحقيق الأهداف المرجوة . ويمكن أن نحدد أهم الوسائل التي يمكن أن يستخدمها الأخصائي في التقويم كما يلي:

أولاً : الملاحظة :

الملاحظة هي الحصول على الحقائق والمعلومات من المواقع الواقعية سواء كانت كمية المرتبطة بالعناصر الخاصة بممارسة طريقة العمل مع الجماعة .

ويمكن للأخصائي الاجتماعي أن يحدد معايير أساسية توجهه ذلك الملاحظة . وقد يقوم أخصائي الجماعة بالملاحظة أو يتم تكليف بعض الأعضاء بالقيام بتلك الملاحظة طبقاً لطبيعة الموضوعات التقويمية التي ترتبط بها الملاحظة .

ويجب أن يراعى الأخصائي بعض الاعتبارات الأساسية في استخدام الملاحظة في التقويم وهي كما يلي:

1- تحديد الموضوعات التقويمية التي سيتم ملاحظتها تحديداً دقيقاً من حيث طبيعتها ، مكان تواجده ، المشتركين في تكوينه واستخدامه ووسائله التي يتميز بها.

2- يجب أن تكون الملاحظة خلال مواقف متنوعة ومتعددة مرتبطة بالموضوع أي عدم التركيز على موقف معين دون بقية المواقف أو عدم التحيز نحو اختيار مواقف معينة ، ويستطيع الأخصائي أو القائم

بالتقويم أن يضع معايير أساسية لاختيار تلك المواقف حتى الغرض المراد الوصول إليه من خلال استخدام الملاحظة.

3- يجب على الأخصائي أن يحدد الأسلوب المناسب للملاحظة حتى يضمن تحقيق الهدف من القيام بالملاحظة وتكون هناك حدود لما يجب أن نحصل عليه من معلومات وحقائق من خلال الملاحظة ومن بين الأساليب المناسبة للملاحظة ما يلي :

أ- الملاحظة عن طريق الدليل وهنا يقوم الأخصائي باستخدام دليل الملاحظة الذي يوجه الجوانب أو الموضوعات الأساسية التي يجب ملاحظتها بالإضافة إلى أن وجود الدليل يساهم في حماية الأخصائي من التحيز ويؤكد أهمية المعلومات والحقائق التي يجب الحصول عليها .

ب- تقارير الملاحظة وهي تلك التقارير التي تسجل من خلال الملاحظة أي أن الأخصائي يسجل كافة الوقائع التي تحدث في مجال الممارسة ويوضح أيضاً كافة الدلائل التي يستعان بها لتأكيد حقيقة ما حصل عليه من يقوم بالملاحظة وقد تواجه تلك الوسيلة بصعوبات تتعلق بالتحيز أو اتباع نظام معين في تسجيل التقارير الخاصة بالملاحظة .

ج - المشاهدات الموقفية من خلال الملاحظة وأي هذا المجال وذلك من خلال القيام بالملاحظة في مواقف محددة دون غيرها وتسجيل القيام بالملاحظة في مواقف محددة دون غيرها و تسجيل كافة المشاهدات التي يقوم بها الأخصائي الاجتماعي.

وبالتالي يستطيع من خلال تلك المشاهدات استنتاج الحقائق والمعلومات المتعلقة بالموضوع الذي تهتم به من خلال عملية التقويم ويمكن القيام فيه بتلك المشاهدات من خلال تصوير المواقف أو عرض المشاهد بعد الملاحظة.

ثانياً : استمارة المقابلة :

يمكن القيام بالمقابلة القيام بالتقويم في طريقة العمل مع الجماعات حيث أن التقويم قد يركز على موضوع أو جانب معين يتطلب مقابلة المشاركين فيه والمهتمين به ، المستفيدين منه نظراً لضرورة الحصول على المعلومات وحقائق محددة خاصة بموضوع التقويم .

ويستطيع الأخصائي القيام بالتقويم من خلال المقابلة عن طريق استخدام استمارة تقويمية يتم فيها تحديد الجوانب الأساسية لتقويم الموضوع كذلك تضع تلك الاستمارة حدوداً واضحة لكيفية عقد المقابلة والاتجاهات التي يجب أن تسير في إطارها .

ومن أمثلة الموضوعات التي يجب تقويمها عن طريق المقابلة ما يلي:

- 1- الموضوعات التي تتعلق بالجوانب الشخصية للأعضاء أو للأخصائي الذي يقوم بالعمل مع الجماعات .
- 2- الموضوعات التي تتطلب التعرف على وجهات نظر شخصية مثل معرفة وجهة نظر العضو في الأسباب التي يتبعها قائد الجماعي خلال المواقف المختلفة . .
- 3- الموضوعات التي تتميز بالحساسية الواضحة في المناقشة مثل الموضوعات الخاصة بدفع الاشتراك وأسلوب التعامل مع الأعضاء والمواقف الجماعية .
- 4- الموضوعات المتعلقة بتنظيم الحياة الجماعية مثل معرفة آراء الأعضاء حول توزيع المسؤوليات ومن الذي يصلح للقيام بدور مقرر لجنة النشاط الاجتماعي ومقرر اللجنة الثقافية الخ .

ثالثاً : المقاييس :

تعتبر المقاييس من الأدوات الأساسية في عملية التقويم حيث أن تلك المقاييس ترتبط بتحديد مستويات الأداء الخاصة بالموضوعات التقويمية بالإضافة إلى أن المقاييس تتميز بدقة تحديد المعايير التقويمية كما أن استخدام هذه المقاييس يعبر عن مدى الدقة والتقنية الواضحة في إعدادها واتباع الخطوات العلمية لإعدادها ويمكن أن نحدد أهم أنواع المقاييس التي يمكن استخدامه كما يلي:

(1) المقاييس الاجتماعية (السيسومترية) :

هي تلك المقاييس التي تحدد طبيعة التفاعل الاجتماعي بين أعضاء الجماعة والتعرف على درجة التماسك والتفكك وتكوين الشلل والعشيرات داخل الجماعة ويمكن بالتالي معرفة مدى التماسك أو التفكك. ويمكن من خلال تطبيق هذه المقاييس التعرف على شبكة العلاقات الاجتماعية حيث توضح أنواع العلاقات

التي تكونت داخل الجماعة بالإضافة على أنها تبين العوامل المؤثرة في ديناميكية الجماعة مثل القيادة وانتشار الشلل الاجتماعية ، المعزولين من الأعضاء وغيرها من العوامل التي تتضح من خلال تطبيق تلك المقاييس .

(2) مقاييس الاتجاهات :

تتضمن التقويم في العمل مع الجماعات جوانب متعددة خاصة في التقويم الشامل وبالتالي قد يشمل قياس اتجاهات الأعضاء نحو الحياة الاجتماعية بما تتضمنه من برامج تنظيم علاقات ، مواقف تؤثر في حياتهم الشخصية والجماعية .

وترتبط اتجاهات الأعضاء بمواقف معينة من الضروري أن يتعرف عليها الأخصائي ويقوم بتحليلها لتأثيرها في الحياة الاجتماعية ويمكن أن يحقق ذلك من خلال استخدام مقاييس الاتجاهات ويمكن استخدام تلك المقاييس في المواقف التالية :

أ- استخدام مقاييس الاتجاهات في بداية الحياة الاجتماعية للتعرف على المستوى العام للأعضاء والجماعة نحو الموضوعات المرتبطة بالحياة الاجتماعية .

ب- استخدام المقاييس للتعرف على اتجاهات الأعضاء نحو ممارسة أنشطة البرنامج التي قد يلاحظ الأخصائي عدم إقبال الأعضاء عليها أو أن هناك معوقات تواجه ممارسة تلك الأنشطة وبالتالي يؤثر ذلك في الديناميكية .

ج- التقويم يرتبط أساساً بالاتجاهات الفردية والجماعية ولذلك قد يرى الأخصائي أنه من الضروري التعرف على اتجاهات أعضاء الجماعة نحو النظام المتبع في حياة الجماعة من حيث توقيت ممارسة الأنشطة قيمة الاشتراك الدوري ، عقد الاجتماعات الدورية.. الخ وهذه الجوانب تؤثر في الديناميكية سواء من حيث مدى التماسك أو التفكك في العلاقات الاجتماعية أو الرغبة الواضحة في استمرارية المشاركة في الحياة الاجتماعية .

(3) مقاييس الاستجابات المواقفية :

ترتبط تلك المقاييس بالموضوعات التقويمية المراد تقويمها سواء كانت فى شكل موضوع أو عدة موضوعات تبعاً لهدف التقويم .

وتتميز تلك المقاييس بأنها تضع عدة استجابات للموقف أو للموضوع وبالتالي يضمن الأخصائى تحديد الاستجابات التى يجب ان يختار من بينها المبحوث فى هذا المجال .

ومثال لذلك :

لو وجهنا إلى عضو الجماعة (١) ما هى المواقف التى يقوم فيها قائد الجماعة بمساعدته شخصياً ؟

- أ - عند حدوث مشكلة مع بقية الأعضاء.
 - ب- عند عدم القدرة على المشاركة فى نشاط معين .
 - ج- عند القيام بالمسئولية داخل الجماعة .
 - د- لا يقوم بمساعدته دون باقى الأعضاء .
 - هـ- مساعدته من أجل اكتساب مهارات خاصة بالحياة الجماعية .
- وعند اختيار استجابة واحدة لها أهميتها سوف يتبين أدوار القائد البناءة أم الهدامة التى تؤثر فى الديناميكية من خلال توجيه الأعضاء نحو التفاعل والانماج فى الحياة الجماعية .

(4) المقاييس التقديرية المتدرجة :

يستخدم الأخصائى الاجتماعى تلك المقاييس يرغب فى تحديد المستوى الذى يرتبط بموضوع التقويم من خلال وضع معايير تقويمية فى شكل مستويات تقديرية أى نابعة من تقدير المسئولين والخبراء ويتم عمل التقنيين اللازمة وتحقيق تلك المقاييس مزايا متعددة نذكر أهمها كما يلى :

أ- إتاحة الفرصة لاختيار المستوى المناسب لتقدير الموضوع وعدم التحديد القاطع للمستوى حيث يصعب تحديده فى المجالات الأساسية بصفة عامة .

ب- تتيح المقاييس التقديرية الفرصة للتعرف على وجهات نظر واتجاهات وخبرات القائمين بالتقويم حيث أن القائم بالتقويم يعبر عن تقديره

فى بناء تكوينه العلمى والمهنى الذى يرتبط بممارسة أدواره وعمله فى مجالاته التى يرتبط بها.

ج- تتميز المقاييس التقديرية المتدرجة بأنها تجمع بين مزايا مقاييس متعددة مرتبطة بالتقدير والجوانب الكمية والكيفية كذلك ارتبطت تلك المقاييس بالمستوى المتدرج وهذا يحقق دقة التقويم فى هذا المجال .

د- يمكن استخدام تلك المقاييس على مستويات علمية ومهنية مختلفة نتيجة إتاحة الفرصة للاختيار للمستوى بشكل متسع عن المقاييس الأخرى التى قد تتطلب إعداد وخبرات أخرى ليست متوفرة لمن يطبق هذه المقاييس التقديرية المتدرجة .

مثالاً للمقاييس التقديرية المتدرجة :

أراد الأخصائى أن يقوم بتقويم برنامج التدريب على المهارات الحرفية لجماعة تقوم بالمشروعات الصغيرة ووضع الأخصائى الاجتماعى المقاييس التقديرى المتدرج التالى :

تقويم برنامج التدريب على المهارات الحرفية لجماعة الحرة :

م	الموضوع	التقديرات التقديرية المتدرجة					
		ممتاز	جيد جداً	جيد	متوسط	مقبول	ضعيف جداً
1	الرغبة فى المشاركة للبرنامج						
2	خبرات العضو السابقة						
3	المعارف التى أكتسبها						
4	ارتباط التدريب باهتمامات العضو						
5	توفر الأدوات والإمكانات						
6	إتاحة فرص التوجيه						
7	تنوع أساليب التدريب						
8	العلاقة الطيبة مع المدربين						
9	استمرارية المشاركة للعضو						
10	تحمل مسئولية بعض الجوانب						
11	ارتباط التريب بأنشطة مرغوبة						
12	التنظيم الواضح للبرنامج						

ويمكن ان يكون لكل تقدير درجة واضحة كأنحو التالي :

ممتاز (7) جيد جداً (6) متوسط (4) مقبول (3) ضعيف (2) ضعيف جداً (1)
وكلما كانت درجة المقياس عالية كلما كان التقدير فى مستوى ومقبول من القائم
بالتقويم .

رابعاً : التقارير الدورية :

تعتبر التقارير الدورية التى يكتبها الأخصائى عن الجماعة التى يعمل بها احد
المصادر الهامة التى يمكن إخضاعها للدراسة والتحليل والاستنتاجات العلمية
والمهنية التى لها أهميتها فى تقويم الممارسة كما يمكن أيضاً استخلاص النتائج
الخاصة بالنمو سواء بالنسبة للأعضاء أو للجماعة وكذلك النمو المهني
للأخصائى الاجتماعى الذى يعمل مع الجماعة ويفضل استخدام التقارير المهنية
كأداة أساسية فى تقويم العمل مع الجماعات ومتطلباته وأهدافه الأساسية وذلك
للسباب الآتية :

- 1- التقارير الدورية توضح الصورة الحقيقية لما يدور فى الجماعة
منذ بداية العمل حتى نهايته سواء من جانب الأعضاء أو الجماعة .
- 2- تركز التقارير الدورية على التسجيل المباشر وما يتضمنه من
حقائق خاصة بالأدوار الفعلية ، العلاقات الاجتماعية ، المشكلات
الفردية والجماعية ، العوامل المؤثرة والديناميكية سواء الإيجابية أو
السلبية ، وكذلك توضح التقارير كل ما يتعلق بعملية التفاعل الاجتماعى
من كافة جوانبه .

- 3- تفيد التقارير فى التقويم من حيث أنها توضح التسلسل المنطقى
للمواقف والحوادث وكافة الأعمال التى تمر بها الجماعة بصورة
واضحة فى تسلسل، مرتبطة مع بعضها مما يساعد الأخصائى فى
متابعة جوانب الحياة الجماعية وبالتالي القيام بالتقويم للموضوعات التى
يرغب فى تقويمها .

- 4- تفيد التقارير الدورية فى استنتاج المعايير الأساسية للتقويم
 ووضع المؤشرات الخاصة بها ، كذلك يمكن أن تساهم تلك التقارير
فى وضع المقاييس التقويمية التى يقوم بوضعها الأخصائى الذى له

خبرات علمية ومهنية في هذا المجال أو الاستعانة ببعض الخبراء المتخصصين في وضع المقاييس.

5- يتضمن التقرير الدورى جوانب تتعلق بالأعضاء والجماعة والأخصائى من خلال الجزء القصصى كذلك تتضمن الجوانب التحليلية والتخطيطية .

ويرتبط التقويم تلك الجوانب فى تحقيق أهدافه فالتقويم لا يقف عند حد الحصول على الحقائق فقط بل أن الأخصائى يقوم بتحليل تلك الحقائق ومعرفة المؤثرات المتعلقة بها والنتائج التى توصلنا إليها.

ومثالا لذلك :

تقويم المهارات الاجتماعية للأعضاء:

جوانب التقرير الدورى	الحقائق التى يمكن الحصول عليها	استخدام الحقائق فى التقويم
الجوانب القصصية: 1- الفردى 2- الجماعى 3- الأخصائى	الأعضاء الذين يكتسبون المهارات الأعضاء الذين لم يكتسبون المهارات استقادة الجماعة من المهارات دور الأخصائى فى مساعدة الأعضاء لاكتساب المهارات	مدى النمو والتغيير فى الأعضاء والجماعة الأدوار التى يقوم بها الأخصائى المعوقات التى تواجه هذا الهدف

خامسا : جمع البيانات والمعلومات والحقائق الاساسية فى التقويم :

يستخدم الأخصائى الاجتماعى أدوات جمع البيانات والمقاييس المختلفة للحصول على البيانات والمعلومات والحقائق التى لها استخدام وأهمية فى العمل مع الجماعات . وعلينا أن نعرف أن البيانات هى المحدات الوصفية الرسمية التى توضح هوية موضوع التقويم فالأنشطة التى يمارسها الأعضاء تطلق عليها البرنامج ومجال تحقيق التماسك هو طبيعة العلاقات الاجتماعية . كذلك نجد أن كل عضو له بيانات أساسية من حيث الاسم ، العمر الحالة التعليمية، الحالة الاجتماعية الخ . وهذه تشكل متغيرات يرتبط بها التقويم فى جوانب متعددة أما المعلومات فهى ما نستطيع معرفته عن الأعضاء ، الموضوعات ، المواقف

المختلفة أى المعرفة العلمية والعملية التى توصلنا إليها سواء بطريقة نظرية أو علمية والتى توجه الأخصائى نحو كيفية القيام بالتقويم والاستفادة منه .

أما الحقائق فهى ما نستطيع أن نؤكد من أفعال وسلوك وموجهات علمية سواء كان ذلك نابعاً من النظريات العلمية أو الفلسفات الأساسية التى توجه ممارسة خدمة الجماعة ، الجوانب الحقيقة فى الحياة الجماعية سواء ما كان يظهر فى شكل علاقات أو أقوال ، أفعال ، أنشطة تميز الأعضاء والجماعة .

ويمكن ان نقترح انواع تلك البيانات والمعلومات والحقائق الأساسية فى التقويم كما يلى:

- 1- أنواع تتعلق باجوانب الشخصية المميزة للأعضاء والأخصائى .
- 2- أنواع تتعلق بالمواقف المحددة مثل مواقف الأنقسام ومواقف توحيد الجماعة مع القائد، الأخصائى ، الجماعة .
- 3- أنواع تتعلق بمظاهر النمو للعضو الجماعة وما يرتبط بهما من سلوك علاقات تؤكد ذلك .

4- أنواع تتعلق بمراحل زمنية معينة مثل بداية حياة الجماعة أو نهايتها .

سادساً: مرحلة التصنيف والتفريغ والتحليل للبيانات والمعلومات والحقائق الأساسية فى التقويم .

يقوم الأخصائى الاجتماعى بتصنيف البيانات ، تبعاً لموضوعات التقويم أو الجوانب التى يحتوئها كل موضوع فقد تكون هناك بيانات خاصة بالبرامج وتتضمن عدة جوانب نركز منها ما يلى :

- 1- الأنشطة التى يمارسها الأعضاء .
- 2- نظام المشاركة فى النشاط .
- 3- عدد مرات الممارسة .
- 4- كيفية الحصول على الأدوات والإمكانات .

ويمكن تصنيف البيانات إلى نوعيات أساسية على النحو التالى :

- بيانات خاصة بالأعضاء ... وكذلك المعلومات الخاصة بالعلاقات.
- بيانات خاصة بالجماعة وكذلك المعلومات الخاصة بمواقف المشكلات.
- بيانات خاصة بالأخصائى ... وكذلك المعلومات الخاصة بالقيادة .
- بيانات خاصة بالبرنامج ... وكذلك المعلومات الخاصة بالمهارات.

• بيانات خاصة بتنظيم حياة الجماعة ... وكذلك المعلومات الخاصة بالأدوار التى يؤديها الأعضاء .

ويقوم الأخصائى الاجتماعى أو القائم بالتقويم بتحليل البيانات أى تفسيرها لمعرفة الأسباب والدوافع الرئيسية المؤدية على تلك النتائج الواضحة والفعالية الموضحة أن هناك تغييراً فى الأعضاء والجماعة وهناك تغييراً فى النمو المهنى للأخصائى الاجتماعى . ويجب أن يكون ذلك التحليل شاملاً لجوانب التقويم ويرتبط بالموجهات العملية والمهنية فى طريقة العمل مع الجماعات .

سابعاً : الوصول إلى النتائج الأساسية بالتقويم :

من الضرورى أن يوضح الأخصائى الاجتماعى النتائج الأساسية التى توصل إليها بعد القيام بالتقويم ويتيح للفرص لمناقشتها ووضوح ما يرتبط بها من حقائق كمية وكيفية . ويتساءل البعض هل من الأفضل إجبار وإعلام الأعضاء وأولياء الأمور والمسؤولين بكافة النتائج التى توصل إليها التقويم ؟ أم عدم إخبارهم بتلك النتائج . ونرى أنه من الأفضل إجبار الأعضاء والمتهمين بالعمل مع الجماعات بنتائج التقويم مع التركيز حول النتائج التى لها أهمية بالنسبة لهؤلاء الذين يتعرفون على النتائج مع مراعاة المحافظة على العلاقات بين الأعضاء وبينهم وبين الأخصائى.

وتفضل مجالات متعددة مثل مجالات العلوم السلوكية والتفاعل الاجتماعى والإدارة والمجالات الإعلامية أن تعلن من نتائج التقويم . ويجب أن يتم إجبار الآخرين بنتائج التقويم بكل صراحة طبقاً لطبيعة موضوع التقويم ، تقديم أكبر قدر ممكن من البيانات والمعلومات والحقائق كوسيلة لتحديد مدى النمو والتغيير الذى حدث فى الحياة الجماعية ، ويراعى المسئول عن عرض نتائج التقويم إتباع الديمقراطية فى مناقشة تلك النتائج ومعرفة المؤثرات بها بالإضافة إلى ضرورة تأكيد صحة نتائج التقويم بالمستندات والحقائق من الواقع فالمشاهدات الموثقة يواء كانت كمية أو كيفية.

ثامناً : استخدام نتائج التقويم :

تعتبر مرحلة استخدام نتائج التقويم من المراحل الهامة التى يجب أن تحقق أهدافها لأن التقويم ليس الهدف منه هو مجرد جمع البيانات والمعلومات

والحقائق ولكنه يسعى إلى التطوير والتنمية ومواجهة المشكلات والصعوبات التى تواجه ممارسة طريقة العمل مع الجماعات ويمكن أن نحدد كيفية نتائج التقويم كما يلي :

1- مراجعة النتائج التى توصلنا إليها وذلك للتأكد من عدم وجود أى تحيزات شخصية ، وعامة أو قصور فى استخدام الوسائل المناسبة للتقويم .
2- مراجعة النتائج المتعلقة بالجوانب الأساسية للحياة الجماعية للتعرف على الصورة العامة هل أفضل أم أسوء من الفترات السابقة فى حياة الجماعة .

3- المحافظة على نتائج التقويم التى لها حساسية معينة لدى بعض الأعضاء أو بالنسبة للجماعة ككل وأن يستخدمها الأخصائى فى توجيه عمله فى المرحلة القادمة مثل ظهور استمرارية عزلة العضو (س) من خلال تقويم العلاقات الاجتماعية لأعضاء الجماعة ، عدم رغبة الأعضاء فى وجود العضو (ل) ويظهر ذلك من خلال استخدام التقارير الدورية .

4- مساعدة الجماعة فى وضع خطة قائمة لتحسين جوانب الحياة الجماعية مثل البرنامج ، تنظيم حياة الجماعة ... الخ ، مع وضع خطوات عملية تتعلق بذلك فى ضوء النتائج التى توصلنا إليها عند القيام بالتقويم .

5- تحديد شخص مسئول أو عدة أشخاص فى شكل لجنة يتم تعيينها لمتابعة الخطوات التى اتفق عليها للقيام بوضع نتائج التقويم موضع التنفيذ ويتم تقدير تقارير على فترات زمنية معينة لوضع مدى الالتزام باستخدام نتائج التقويم .

6- يمكن مشاركة الأعضاء فى تنفيذ بعض نتائج التقويم طبقاً لموضوع أو موضوعات التقويم تدعياً لتنمية المسئولية الاجتماعية وتأكيداً للمشاركة الديمقراطية فى تنمية الجماعة من الجوانب التى تتعلق بالتقويم .

7- يقوم الأخصائى بمساعدة الجماعة فى تقبل النتائج الحقيقية للتقويم سواء كانت إيجابية أم سلبية والتخفيف عن المشاعر السلبية التى قد تتكون نتيجة معرفة نتائج التقويم وأن يؤكد الأخصائى للجماعة أنه قد يقابل الجماعة مواقف تعبير التقويم وأن يؤكد الأخصائى للجماعة أنه قد يقابل

الجماعة مواقف تعبير عن الصعوبات وجوانب الفشل وهذا يؤدي إلى إعادة النظر في الحياة الجماعية والعمل على مواجهة تلك المواقف والانتقال بالجماعة على مواقف إيجابية تحقق النمو والتغير للأعضاء والجماعة.

سابعاً : الصعوبات التي تواجه التقويم:

هناك صعوبات عديدة تواجه التقويم وتحقيق أهدافه التي تتعلق بالنمو والتغيير ومساعدة الجماعة والأخصائي في مواجهة المشكلات والصعوبات التي تتعلق بالحياة الجماعية.

ويمكن ان نوضح تصنيفاً مناسباً للصعوبات التي تواجه الصعوبات على النحو التالي:

1- الصعوبات التي تواجه التقويم وترتبط بتحديد الاهداف :

من المعروف أن التقويم له أهداف واضحة يجب أن تكون واضحة ومحددة فقد يتجه التقويم اتجاهات معينة ربما لا تفيد الجماعة أو الأخصائي أو المؤسسة ، وهنا تظهر صعوبات عديدة مثل نوع البيانات المطلوبة ، مصادر تلك البيانات ، فقد يعتقد البعض أن التقويم يتجه نحو الحصول على البيانات والمعلومات فقد أو التقويم من أجل تغيير النظم الموضوعة التي لا توافق عليها المؤسسة. ولذلك يجب أن يكون لكل تقويم تقوم به المؤسسة أو الأخصائي أو الجماعة أهداف محددة وواضحة ومعلنة للجميع حتى تحصل على الاقتناع الذي يتعلق بالقيام به واستخدام نتائجه فيما بعد.

2- الصعوبات التي تتعلق بالموارد والإمكانيات :

يحتاج التقويم إلى العديد من الموارد والإمكانيات التي قد لا تتوفر لتحقيق أهدافه ، ويقوم البعض بالبدا في التقويم دون التأكد من توفر الموارد والإمكانيات في المراحل التالية وبالتالي قد لا يتم إنجاز التقويم بعد القيام بمرحلة معينة ، ومن أهم الموارد والإمكانيات التي قد تواجهه بنقص معين يشكل صعوبات إنجاز التقويم في العمل مع الجماعات نعرضها فيما يلي :

أ- الموارد البشرية التي تتعلق بالقائمين بالتقويم والمتخصصين والخبراء في هذا المجال وهذا يتطلب ضرورة الإعداد العلمي والمهني لوضع خطوات التقويم وكذلك التدريب على استخدام وسائل

التدريب المرتبطة بالموضوعات المختلفة التى تتعلق بالمجالات
التقويمية المتعلقة بممارسة العمل مع الجماعات .

ب- نقص الإمكانيات المادية: وقد يكون ذلك فى شكل توفير الميزانية
التى يمكن أن تخصص لذلك حيث أن الأدوات التى تستخدم فى التقويم
تتطلب الإعداد المناسب لها ، كما أن استخدام الكمبيوتر فى عمليات
التقويم أصبح من الضروريات فى إتباع نظم المعلومات الحديثة فى
القيام بالتقويم وتحقيق أهدافه ، كما أن التقويم قد يتطلب تهيئة الأماكن التى
سيتم فيها الحصول على البيانات والمعلومات والحقائق المتعلقة بذلك مثل
تخصص حجرات المقابلات لمن يتم الاستعانة بهم فى التقويم أو القيام
بالمشاهدات الواقعية فى أماكن الممارسة الفعلية للبرامج والمشروعات
التى تشترك فيها الجماعات ، وهذا يتطلب موارد وإمكانيات مالية ومادية
يجب توفرها .

3- صعوبات تتعلق بتدخل العوامل الذاتية للقائم بالتقويم:

تؤثر العوامل الذاتية فى تحقيق أهداف التقويم المتعلقة بالعمل مع
الجماعات ، وقد ترجع تلك العوامل إلى الأسباب الآتية :

أ- التكوين الشخصى للقائم بالتدريب فقد تكون هناك سمات شخصية
معينة تتميز بالاندفاع والعنوانية لدى القائم بالتقويم ويؤثر ذلك فى
الوصول إلى نتائج غير حقيقية بل نتائج قائمة على التحيز ، كما
ترجع ذلك إلى الخبرات الشخصية السيئة الناتجة من القيام
بالتقويم ، فقد يشترك الأخصائى الاجتماعى الذى يعمل مع جماعة (س)
فى تقويم أعمال الجماعة ولديه خبرات سيئة أن التقويم سوف
يوضح جوانب مفاضلة مع الجماعة وبالتالي يحاول أن يظهر الجماعة
وعمله معها فى أحسن صورة ممكنة.

ب- عدم إدراك حقيقة الأهداف التى يحققها وكذلك تلك النتائج فى
تحقيق النمو والتغير المرغوب للأعضاء والأخصائى والجماعة وقد
يعتقد الأخصائى أن الهدف هو إظهار مدى نجاحه أو فشله فقط وإعلان
ذلك أمام الآخرين أو التحديد المكافأة التى سوف يحصل أو يحرم منها،

لذلك يجب أن تكون هناك نظرة شاملة للتقويم واستخداماته وأهدافه التي نسعى إلى تحقيقها.

ج- تعبر العوامل الذاتية عن نقص خبرات الأخصائي في القيام بالتقويم أو استخدام الوسائل الخاصة بها بطريقة علمية ومهنية واضحة ولذلك قد يستخدم البعض بعض الوسائل طبقاً لوجهة نظرة الشخصية كما يجب أن يكون استخدام تلك الوسائل.

4- صعوبات تتعلق بالمتغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي تؤثر في المجتمعات بشكل متصل في الآونة الحالية:

من الواضح أن هناك متغيرات متعددة تشكل قوى مؤثرة في المجتمع وبالتالي أصبحت من العوامل المؤثرة في التقويم وتشكل صعوبات تعوق القيام بتحقيق أهداف التقويم التي نسعى إليها. وبالتالي يجب أن يسعى القائم بالتقويم إلى ضغط العوامل المختلفة أو يراعى تأثيرها في موضوعات التقويم ويتبع الأساليب العلمية التي تساهم في الوصول إلى التقويم الحقيقي.

ومثالاً لذلك : يتجه الشباب إلى المشاركة في البرامج التي تساهم في إكسابه مهارات إنتاجية تعلم على الحصول على الدخل المناسب لمواجهة مواقف الحياة الاقتصادية والاجتماعية وبالتالي قد يؤثر ذلك في الإقبال على أنشطة البرنامج التي اعتادت بعض المؤسسات على ممارستها.

ويتجه الأبناء في مؤسسات الأندية الثقافية ومراكز الشباب نحو اكتساب خبرات خاصة بالبرامج الثقافية لتعدد المعلومات وسرعة انتشارها كذلك التدريب على استخدام الأجهزة الحديثة في معرفة المعلومات وإجراء المسابقات الفكرية كالمبيوتر ، وذلك يهتم الأخصائي الاجتماعي بتلك المتغيرات والتعرف عليها من كافة الجوانب.

5- الصعوبات التي ترجع إلى عدم توفر البيانات والمعلومات اللازمة للتقويم:

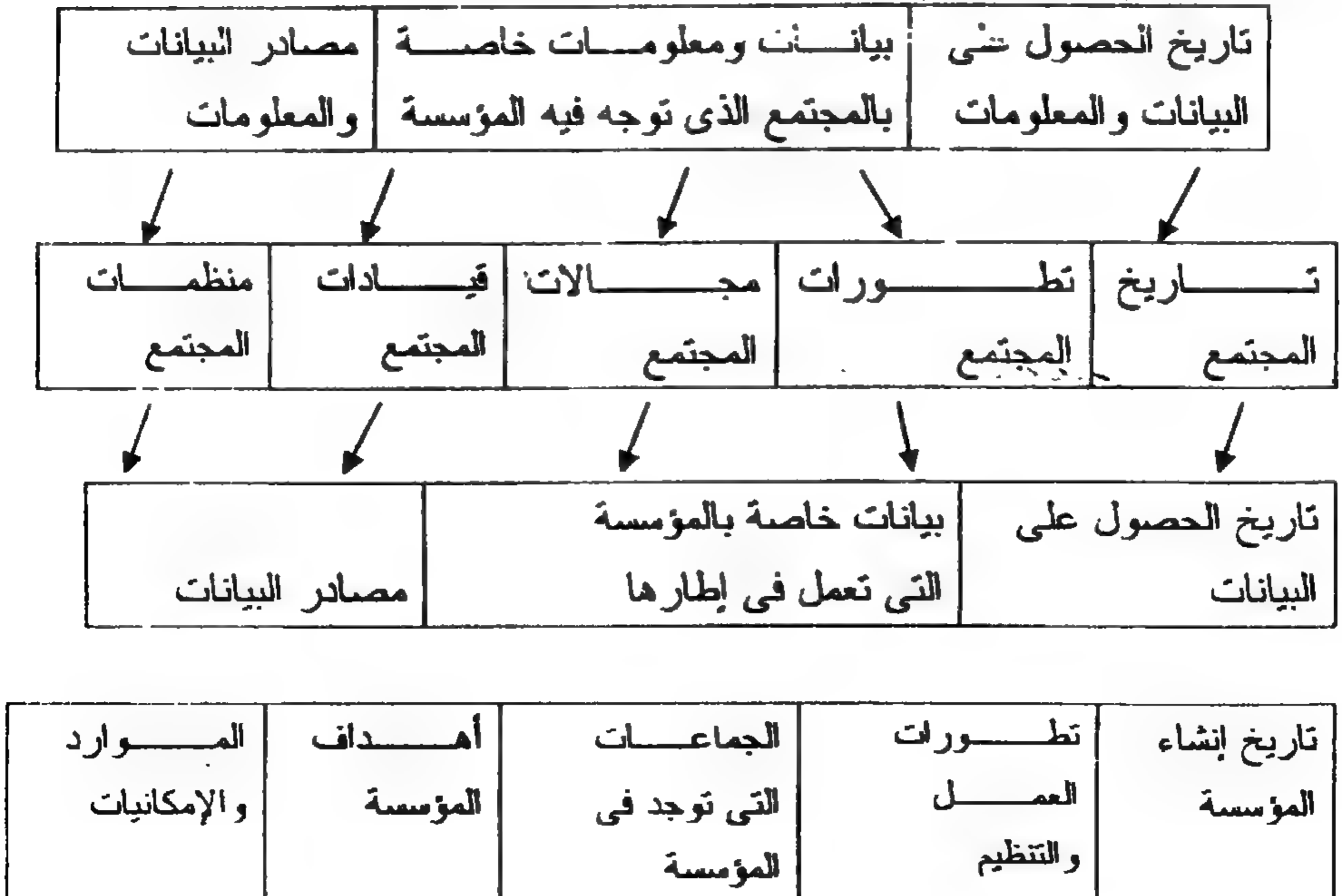
يعتمد التقويم على بيانات ومعلومات وخصائص لازمة في هذا المجال وقد تكون هذه البيانات مرتبطة بالأعضاء الجماعة ، الأخصائي ، المؤسسة .
وقد يرجع عدم توفر البيانات والمعلومات إلى الأسباب الآتية :

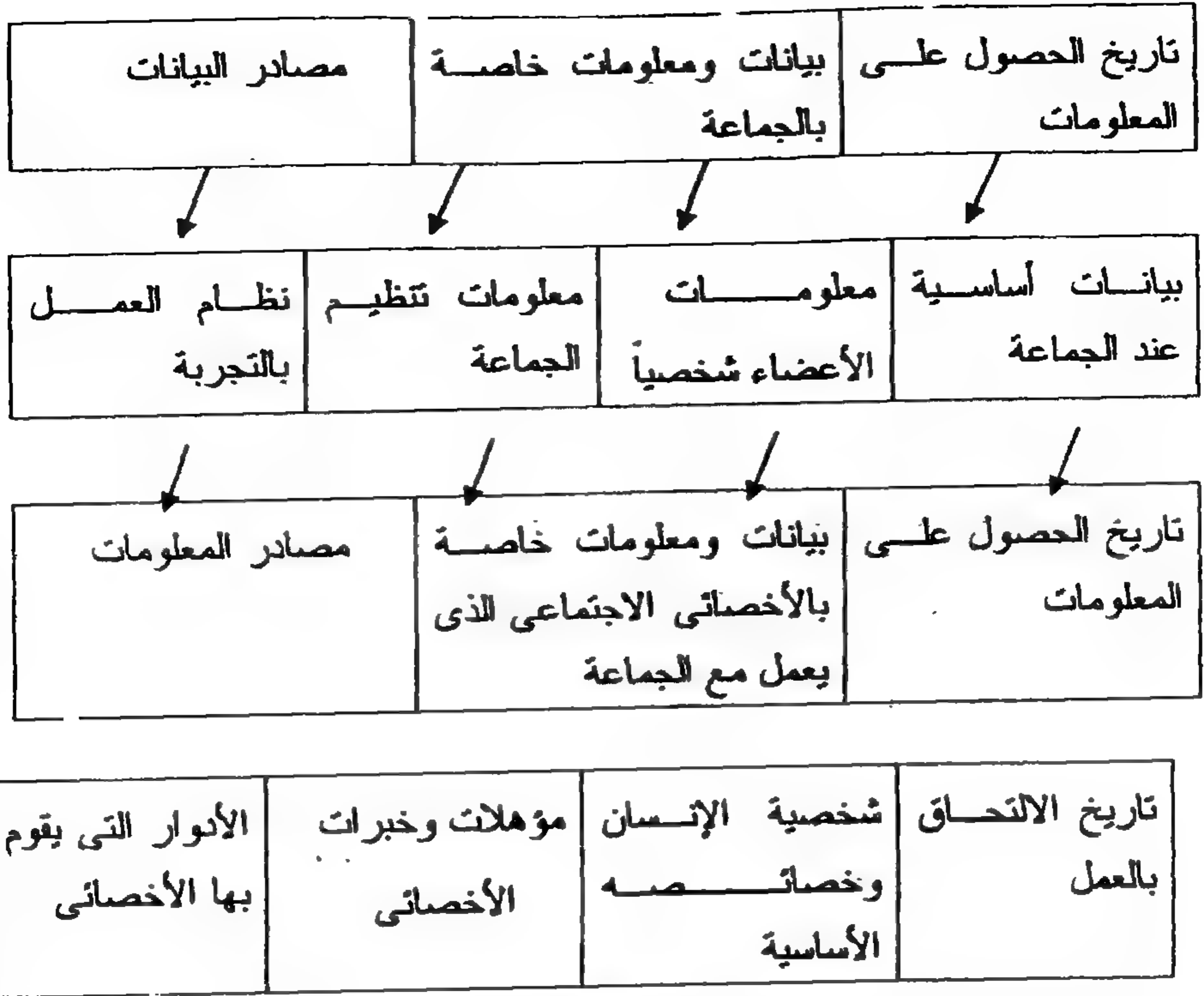
أ- عدم إتباع المؤسسات لنماذج ثابتة لأساليب التسجيل التى يجب أن تتبع مع الجماعات والأخصائيين الذين يعملون معها مما قد يؤدي إلى أن كل أخصائى يستخدم نماذج معينة بناء على وجهة نظر ذاتية أو غير مهنية وعلمية مقننة فى تحقيق الهدف من استخدامها.

ب- عدم اهتمام المؤسسات والأخصائيين للقيام بالتسجيل والحصول على البيانات والمعلومات اللازمة للتقويم بصفة دورية ومنتظمة وقد تهتم بعض المؤسسات بالحصول على تلك البيانات والمعلومات فى مواقف معينة فمثلاً عند قيام المؤسسة بتكوين أقسام جديدة تمارس برنامج معينة لأول مرة بالمؤسسة عند انخفاض ميزانية المؤسسة والجماعات المكونة بداخلها.

ولذلك نوجه الاهتمام إلى ضرورة تكوين قاعدة بيانات ومعلومات خاصة بالعمل مع الجماعات فى المؤسسة التى تهتم بها حتى يمكن توفر البيانات اللازمة عند التقويم .

وفيما يلى الشكل العام لنظم المعلومات وتوفير البيانات :





ويمكن للأخصائى الاجتماعى أو القائم بالتقويم أن يضع الجوانب التى يرغب فى توفير المعلومات والحقائق الخاصة بها نظراً لأهميتها فى عملية التقويم.

6- صعوبات ترجع إلى تنوع واختلاف العوامل المؤثرة فى الأعضاء والجماعة:

يمكن توضيح تلك الصعوبات على النحو التالى:

أ- ترتبط موضوعات التقويم بالأعضاء والجماعة فى موضوعات تقويمية متعددة . ونلاحظ أن هناك عوامل مختلفة تؤثر فى الأفراد الذين ينضمون للجماعة مما يؤثر فى توفير المعلومات الحقيقة التى يعتمد عليها التقويم .

ولذلك فقد يؤثر على الأعضاء الوالدين بالأسرة التى ينتمون إليها أو الأصدقاء الذين يرتبطون بهم ، المؤسسات الأخرى التى يتعاملون معها ويراعى الأخصائى الاجتماعى أن الجماعة التى ينضم إليها الفرد بخصوص الجماعة تعتبر أحد العوامل المتفرغة والمتعددة التى تؤثر فى

سلوك وحياة العضو وبالتالي فإن هناك عوامل أخرى . ولذلك لان للأخصائى الاجتماعى أن يكون واعياً لتأثير تلك العوامل ونضع لها اعتبارات أساسية عند القيام بالتقويم .

ب- يؤثر الجماعات التى يعمل معها الأخصائى عوامل متنوعة ومتعددة ويتفاعل تلك العوامل تؤدى الجماعة فى مواقف واحدة وقت واحد ولذلك يصعب فصل تلك العوامل عن بعضها فى تلك المواقف أو عند التقويم للموضوعات المرتبطة بها ، ولذلك يراعى الأخصائى الاجتماعى الاختلافات الأساسية بين الجماعات من حيث السن ، والجنس، التعليم ،الخبرات الجماعة السابقة ، العمر الزمنى وغيرها من العوامل. ويمكن للأخصائى أن يقوم بتقويم جوانب حياة الجماعة بطريقة موضوعية أى تحديد موضوعاً واحداً للتقويم ثم يحصل على التقويم الشامل حيث أنه سوف يراعى العوامل التى يمكن ان تؤثر فى كل عامل وتجادل ضبط تلك العوامل قدر الإمكان .

ج- الاختلافات الأساسية فى مستويات النمو والتغيير للأعضاء والجماعة : يواجه الأخصائى الاجتماعى الذى يعمل مع الجماعة بصعوبة واضحة من حيث أن الأفراد الذين ينضمون للجماعة يختلفون فيما بينهم من حيث الخصائص البدنية ، النفسية ، والاجتماعية وغيرها وكذلك يختلفون فى الأعضاء وفى مهاراتهم التى اكتسبوها ويستخدموها فى حياتهم من خلال الحياة الجماعية.

وكما تختلف الجماعات أيضاً فى مستويات النمو والتغيير ويحدث هذا الاختلاف من جماعة لأخرى ومن موقف لآخر تمر به الحياة الجماعية أيضاً نتيجة العوامل المختلفة المؤثرة فى الحياة الجماعية .

ولذلك يمكن مواجهة تلك الصعوبات من حيث الحرص على مشاركة أكثر من شخص واحد يشترك فى التقويم وتحصل على المتوسطات الناتجة من استخدام تلك المقاييس والأدوات فى مجال التقويم . ويستطيع الأخصائى أيضاً مواجهة تلك الصعوبات من خلال تطبيق المقاييس والأدوات الخاصة بمعرفة جوانب النمو والتعبير من خلال التعرف على مظاهر النمو وحقيقة جوانبها عن

طريق للقياس ومواقف متنوعة ومختلفة حتى يمكن التأكد من حقيقة النتائج التى نتوصل إليها عند القيام بالتقويم .

ثامناً : تدريبات عملية فى موضوع تقويم العمل مع الجماعات بالفصل التاسع:
تدريب رقم (1)

أراد الأخصائى الاجتماعى أن يقوم بتقويم العلاقات الاجتماعية لأعضاء جماعة المصريين فى مؤسسة الحرية للشباب .

ما هى وسائل التقويم المناسب فى هذا المجال مع شرح الأسباب التى تدعم بها اختيار تلك الوسائل دون غيرها .

المطلوب تحديد ثلاثة وسائل :

الوسائل	أسباب اختيارها
1	
2	
3	

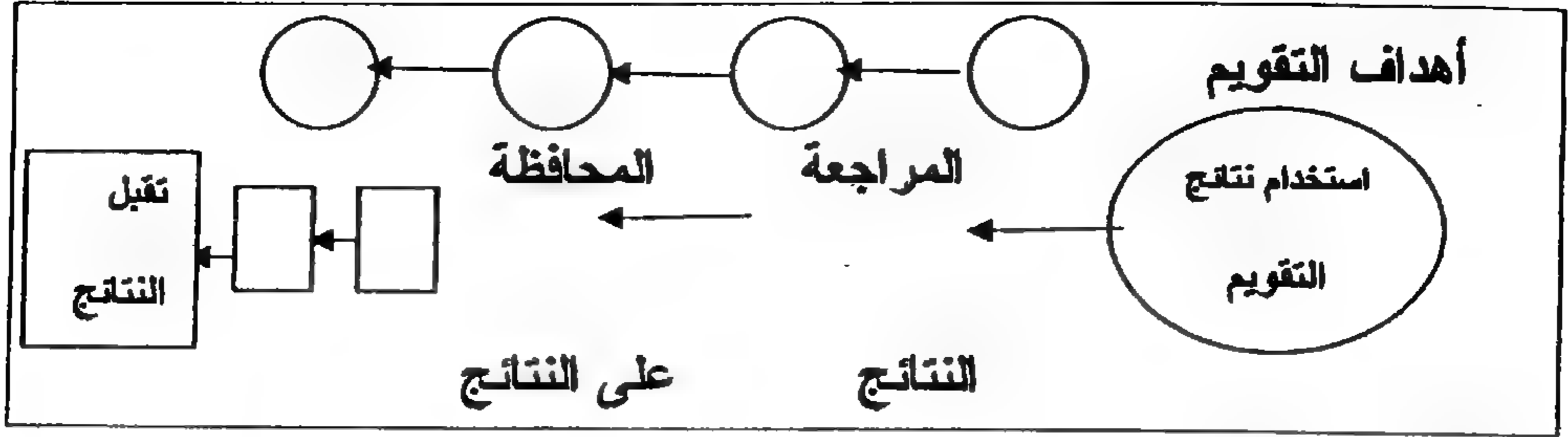
تدريب رقم (2)

ما هى شروط المعايير التقويمية التى يجب مراعاة الأخذ بها عند تقويم برامج أطفال بلا مأوى فى مؤسسة أنا المصري للرعاية والتأهيل

رقم	المعيار المقترحة	للموافقة ()	عدم الموافقة ()	أسباب الاختيار
1	العلاقات الاجتماعية الأطفال فى جماعاتهم			
2	مدى رغبة الأطفال ممارسة الأنشطة الجماعية			
3	السعي نحو معرفة كل جديد فى البرنامج			
4	التعليق والسؤال حول الأنشطة الحالية			
5	السعي لاكتساب مهارات جديدة			
أهم أسباب اختيار تلك المعايير				

تدريب رقم (3)

أمامك خريطة للتقويم في العمل مع الجماعات والمطلوب ملء الفراغات الموجودة في الخريطة الخاصة بتقويم برنامج جماعة أسرة السلام بكلية الخدمة الاجتماعية .



تدريب رقم (4)

ماهى معايير تقويم عضو الجماعة التي تصلح في استخدام التقديرات التقديرية
ضع علامة (✓) أمام التقدير الذي توافق عليه

م	التقديرات التقديرية				
	ضعيف	متوسط	جيد	جيد جدا	ممتاز
1					
2					
3					
4					
5					

تدريب رقم (5)

ما أهم معايير تقويم الأخصائى الاجتماعى الذى يعمل مع جماعة كبار السن
بمؤسسة العادة

ضع علامة (✓) أمام التقدير الذى توافق عليه

م	المعايير الأساسية	الدرجات الأساسية للتقدير										المجموع
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1												
2												
3												
4												
5												



ملاحظات

1- ضع بعض الآراء التي تؤيد بها رأيك المرتبط بتحديد المعايير السابقة

2- ما هي أفضل المعايير التي تم اختيارها

3- ما هي خصائص المعايير التي تم اختيارها

أ-

ب-

ج-

د-

الفصل العاشر

أساليب التحليل المهني في العمل مع الجماعات

مقدمة .

أولاً : أهداف تحليل المواقف في خدمة الجماعة .

ثانياً : الأساليب المختلفة لتحليل المواقف .

ثالثاً : نماذج التقارير المهنية .

رابعاً : تدريبات خاصة بمواقف العمل مع الجماعات .

الفصل العاشر

أساليب التحليل المهني في العمل مع الجماعات

مقدمة :

إن خدمة الجماعة كطريقة مهنية تعتمد على ثلاثة عمليات رئيسية هي ¹ :

- (أ) الدراسة.
- (ب) تحديد وقدير الموقف والحالي للجماعة
- (ج) التحليل.
- (د) الممارسة المهنية والتدخل بالأساليب المهنية
- (هـ) التخطيط.

والمقصود بالتحليل تفسير الاستجابات المختلفة في المواقف الاجتماعية المختلفة التي تحدث بالجماعة وتفهم وإدراك طبيعة العوامل التي تتضمنها تلك المواقف والتي تؤثر في هذه الاستجابات. وعلى ذلك فالتحليل هو الرأى المهني لأخصائى الجماعة عن أسباب ودوافع السلوك في المواقف الاجتماعية المختلفة .

والدراسة ليست هدفاً في حد ذاتها وإنما هي وسيلة للتحليل فى خدمة الجماعة وعن طريق المعلومات التي يجمعها الأخصائى يستطيع تفسير موقف أعضاء الجماعة نحو . واتجاهاتهم الودية أو السلبية ويحاول تفسير سلوك كل عضو. ويعتمد التحليل على المعلومات المتاحة بالتقارير التي يقوم الأخصائى بتسجيلها وهو يعتمد فى تفسيره للسلوك على إطاره النظرى المستند من الخدمة الاجتماعية وقيمتها ومبادئها

وفلسفتها بصفة عامة وخدمة الجماعة بصفة خاصة ويجب أن تكون نظريته شاملة لجميع الحقائق المتاحة ومدى الارتباط بينها حيث أنه لا يفسر موقفاً واحداً فى الفراغ ولكنه يفسر الموقف فى تكراراته، وما إذا كان هذا السلوك قد أصبح سمة متكررة أم هو مجرد موقف طارىء .

وفيما يلي أهم الجوانب الأساسية لموضوع أساليب التحليل المهني كما يلي :

(1) نصيف فهمى منقريوس وآخرون : التحليل العلمى والمهنى للمواقف والتقارير فى العمل مع الجماعات، القاهرة، كلية للخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، 1989 .

أولاً : أهداف تحليل المواقف في خدمة الجماعات يهدف إلى:

أ- دراسة إخصائي الجماعة باعتباره المساعد والمعين، من حيث مدى التزامه بتوظيف قاعدته العلمية على أحسن وجه ممكن والأخصائي لا يمكن أن يؤدي دوره بنجاح لتحقيق أهداف العمل مع الجماعات الصغيرة إلا إذا توفرت لديه الأساسيات الآتية:

- المعرفة العلمية الكافية : التي مثل الإطار النظري مع الجماعات الصغيرة والتي تمكنه من دراسة السلوك وفهم دوافعها والعوامل المؤثرة فيه حتى يمكن أن يوجه للتفاعلات.

- القدرة على فهم السلوك : فإن تحليل العناصر التي يتضمنها الموقف في العمل مع الجماعات الصغيرة يعتمد على قدرة الأخصائي على التحليل التفسير في ضوء ما لديه من المعرفة العلمية الكافية.

- فهم المبادئ الأساسية للعمل مع الجماعات الصغيرة والقدرة على تطبيقها: باعتبارها أنماط (ما يجب أن يكون) ثم التوصل إليها من خبرات الممارسة فتستخدم بالتالي كمؤشرات لترشيد الممارسة.

- المهارات الأساسية : المرتبطة بعمله مع الجماعات والأعضاء واستخدام وظيفة المؤسسة والموارد المتاحة بالمؤسسة وبالجماعات المحلية.

ب- دراسة أعضاء الجماعة باعتبارها الإدارة الرئيسية للمساعدة : من حيث نموها ونمو أعضائها وأثر ذلك على التغير في اتجاه التنمية بالنسبة للمجتمع المحلي ومدى تأثير الجماعة على أفرادها إيجابياً أو سلبياً، وباعتبار الجماعة هي الأداة الرئيسية لتقديم المساعدة في خدمة الجماعة، فدراسة الجماعة تهدف إلى السيطرة والتحكم في توجيه القوى الناتجة من الجماعة وتوجيهها نحو التغيرات الإيجابية بما يؤدي إلى تماسك الجماعة وزيادة قدراتها على التأثير في أعضائها.

ج- التنبؤ بسلوك الأفراد والجماعة: ويتم التوصل إلى ذلك عن طريق متابعة التقارير المختلفة حيث أنها تؤدي في آخر الأمر إلى ظواهر معينة، فإذا أمكن التنبؤ بها الأخصائي على التخطيط لها والاستفادة بها.

ثانياً : الأساليب المختلفة لتحليل المواقف:

الاسلوب الاول : الاسلوب التحليلي:

ويكون ذلك بتقسيم المواقف إلى عناصره الأساسية المتفاعلة في الموقف ويتم ذلك كالتالى:

- تحديد الموقف ذاته او المشكلة (ماهية الموقف) : أو ما يمكن أن يطلق عليه الطرف المجهول فى المعادلة التى من المطلوب العمل على حلها، وتكون عادة بعمل التصرفات الصادرة من الأخصائى.

- تحديد مكونات الموقف (اجزاء المشكلة) أى عناصره الأساسية:
وهناك فى جميع المواقف ثلاثة عناصر أساسية تدخل فى تكوينها وهى:

1- الجماعة وأعضائها.

2- الأخصائى.

3- المؤسسة.

أما بقية العناصر فتختلف من موقف إلى آخر مثل:

1- البرنامج.

2- ديناميكية الجماعة.

3- المجتمع المحلى .. وغيرها .

وهى قد تظهر فى موقف وتختفى فى آخر على حسب طبيعة الموقف نفسه، وعموماً يتركز تحليل هذه العناصر على توضيح ما هو كائن بالنسبة لكل منها كما حدث فى الموقف.

- تحديدها كما يجب أن يكون (الحلول المقترحة) : وقد يتطلب الموقف أيضاً توضيح ما ينبغى أن يكون وخاصة بالنسبة للدور المقترح للأخصائى.

الاسلوب الثانى : الاسلوب الجزئى:

وقد تكون المناقشة بالطريقة الجزئية حيث يتم التعرض لكل موقف على حدة حسبما ورد بالتقرير المعروض وتحليل عناصره المختلفة:

الجماعة - الأخصائى الاجتماعى - أعضاء الجماعة - البرنامج - المؤسسة - ديناميكية الجماعة - المجتمع المحلى .. الخ.

الاسلوب الثالث : الاسلوب الزمنى:

ويتم تقسيم إلى عناصره الزمنية:

(أ) ما قبل الموقف : من حيث العناصر التى ساهمت فى تكوين

الموقف أى المشكلة.

(ب) الموقف نفسه : أى التأثيرات البعدية للموقف على العناصر المختلفة

التى ساهمت أساساً فى تكوين الموقف أو المشكلة.

(ج) ما بعد الموقف: أى التأثيرات البعدية للموقف على العناصر المختلفة

التى ساهمت فيه والتى سيقوم الأخصائى بمتابعتها.

وفى رأينا أن الطريقة المثلى لمناقشة المواقف فى العمل على العناصر مع الجماعات على الرغم من اختلاف الأساليب إلا أنها تلتقى جميعاً فى الحكم على مدى قدرة الأخصائى بالنسبة لترجمة ما لديه من معلومات وقاعدة نظرية إلى مهارات خاصة بالممارسة حيث تحول أوجه البرامج إلى تفاعلات موجهة لخدمة العملاء ومساعدتهم عن طريق الجماعة.

الاسلوب الرابع- دليل مناقشة المواقف فى العمل مع الجماعات:

نعرض فيما يلى بعض النقاط التى يمكن الاسترشاد بها عند مناقشة المواقف المتعلقة بالعمل مع الجماعات.

والمواقف تنقسم إلى:

1- موقف خاص بسلوك أحد الأعضاء: مثل السلوك العدوانى أو الانطواء المتكرر.

2- وقف خاص بتصرف الأخصائى: أما نحو عضو من الأعضاء أو نحو مجموعة من الأعضاء ونحو الجماعة كلها.

3- موقف يوضح اتجاه الجماعة كل نحو الأخصائى: مثل سلبية الجماعة واستمرارها فى القوضى والاضطراب بالرغم من دخول الأخصائى مكان الاجتماع.

4- موقف خاص من جماعة المؤسسة إلى جماعة أخرى: مثل الدخول فى مسابقة ثقافية بغرض المناقصة.

وستعرض لكل منها فيما يلي بشيء من التفصيل:

أ- مناقشة المواقف الخاصة بسلوك أحد الأعضاء:

- 1- يجب تقبل العضو وتقدير مشاعره بغض النظر عن سلوكه.
- 2- يجب أن يدرس الأخصائى سلوكه واستجاباته تجاه العضو.
- 3- يجب دراسة استجابة الجماعة نحو العضو.
- 4- يجب على الأخصائى أن يدرس دوافع العضو.

وعلى ضوء الدراسة السابقة يمكن تقديم المساعدة المطلوبة، هذا مع ملاحظة تحويل العضو ذو السلوك الخاص إلى أخصائى خدمة الفرد إذا لم يتمكن أخصائى الجماعة من مساعدته عن طريق الخبرات الجماعية.

ب- مناقشة المواقف الخاصى بالأخصائى:

- 1- يجب دراسة تصرف الأخصائى بالنسبة لعضو الجماعة أو مجموعة من أعضاء الجماعة أو إلى الجماعة نفسها.
- 2- الحكم على تصرف الأخصائى فى الموقف يكون على أساس الآتى:
 - (أ) مبادئ العمل مع الجماعات.
 - (ب) المهارات المهنية.
 - (ج) عمليات خدمة الجماعة.

ج- المواقف الخاصة بالجماعة ككل نحو الأخصائى:

- 1- يجب تقبل الجماعة بغض النظر عن سلوكها.
- 2- يجب على الأخصائى ألا يفعل ويأخذ المشكلة كمسكلة شخصية تتعلق به.
- 3- يجب دراسة الدوافع التى دفعت الجماعة إلى التصرف بهذه الصورة غير المرغوبة.
- 4- يجب اشتراك الجماعة فى حل مشكلاتها الجماعية ويكون ذلك على النحو الآتى:

- (أ) عرض المشكلة على الجماعة بمنتهى البساطة والوضوح دون ذكر أسماء الأعضاء الذين تسببوا فى المشكلة.
- (ب) يجب على الأخصائى ألا يتحيز إلى أى عضو أو عشيرة فى الجماعة.

(ج) يجب أن يركز الأخصائي كل اهتمامه على المشكلة وليس على الأشخاص.

(د) يجب على الأخصائي أن يستقبل بعض النقاط التي يمكن اتخاذها كأساس لحل المشكلة وذلك عند مناقشة أعضاء الجماعة كمسألة.

(هـ) عدم الرجوع إلى المشكلة والتحدث عنها بعد أن تصل الجماعة إلى حل لها.

(و) يجب اشتراك الجماعة بعد ذلك في أوجه نشاط تدخل البهجة والسرور عليها.

د- المواقف الخاصة بالجماعة نحو الجماعات الأخرى:

1- هل المناقشة بين الجماعات من خلال الروح الرياضية التسليمة بحيث يتقبل الأعضاء الانتصار والهزيمة ويحاولون الانتصار بأي طريقة حتى ولو كانت غير مشروعة.

2- هل لديهم القدرة على الحكم على الجماعات الأخرى بنوع من الحيادية وتقبل نواحي التصرف التي قد تتوفر في الجماعات الأخرى ومحاولة الاستفادة من خبرات الجماعات الأخرى ومهاراتها.

3- هل يستطيع القادرون أن ينسقوا أعمالهم مع قادة الجماعات الأخرى ويدخلون في مشروعات تعاونية مشتركة تؤدي لتنمية روح الصداقة بين أعضاء هذه الجماعات مثل التخطيط لرحلة أو حفلة مشتركة.

أمثلة للمواقف المختلفة :

قام العضو على بإعطاء الأخصائي مغلفاً لاجتماع الجماعة وطلب منه عدم الإطلاع على ما فيه إلا بعد انتهاء الاجتماع. نفذ الأخصائي رغبته عرف الأخصائي من الخطاب أن محمد، محمود، سمير وهم أعضاء الجماعة قاموا بالاشتراك مع مدرس الهوايات بتهديب الأخشاب المستعملة بالمؤسسة من فتحة في سور الملعب الخلفي بعد انصراف الأعضاء مساء أمس.

كيف تتصرف كأخصائي جماعة في هذا الموقف :

جماعة بإحدى المؤسسات الإيوائية تتراوح أعمار أعضائها بين 9 - 11 سنة أبدت الجماعة رغبتها في القيام برحلة إلى إحدى ضواحي المدينة وافق

الأخصائى وقام بمساعدتها على تنفيذ الرحلة. وقبل موعد قيام الرحلة مباشرة أبلغ الأخصائى الجماعة أن المؤسسة لم توافق على قيام الرحلة، ورفضت مبدأ قيام الجماعات بأى نشاط خارج المؤسسة.

وهنا ثار أعضاء الجماعة ورفضوا دخول قاعات التدريب المهنى.
ناقش كأخصائى جماعة ذلك موضحاً بما يمكن أن تقوم به فى هذا الموقف.

حضر أعضاء الجماعة إلى الأخصائى طالبين منه إقالة العضو محروس الذى تم انتخابه منذ أسبوع رئيساً للجماعة وعندما سألهم الأخصائى عن ظروف ذلك وأسبابه قالوا بأنهم قد أنتخبوه أساساً من باب التهريج حيث أنه عيب لا يستطيع رئاسة الجماعة ولقد رفض الأخصائى إقالة العضو محروس من رئاسته للجماعة لمدة ثلاثة شهور وأنه كأخصائى للجماعة سيعاونه فى أداء الوظائف المكلف بها وإن على أعضاء الجماعة معاونته بالمثل باعتباره رئيساً للجماعة وممثلاً لها.

خامساً: الأساليب المهنية فى تحليل التقارير الخاصة بالعمل مع الجماعات :

هناك أساليب خاصة بتحليل المواقف المتعلقة بالعمل مع الجماعات حيث أن الموقف هو قطاع أو جزء من التقرير الشامل الخاص بنشاط أو إجتماع أو عمل قامت به الجماعة ولكن التقرير يتكون من عدة مواقف مرتبطة بالموضوع أو النشاط أو العمل ولذلك تعطى للصورة الشاملة كما حدثت مع الجماعة ومن خلال التقرير يمكن دراسة جوانب الموقف بكل مظاهره المختلفة ومن كافة العوامل المؤثرة فيه بقدر الإمكان.

وفيما يلى أهم الأساليب المقترحة التى يمكن استخدامها فى تحليل التقارير الخاصة بالعمل مع الجماعة:

1- التحليل الشامل (تعليق عام) :

وفى هذا الأسلوب تتبع الخطوات الآتية:

1- قراءة التقرير بصفة عامة حتى يمكن التعرف على الاتجاه العام لهذا التقرير والموضوع الأساسى الذى يدور حوله وتكوين فكرة عامة عن الجوانب الأساسية التى يتكون منها.

2- قراءة التقرير مرة أخرى عن طريق الفقرات واستخلاص ما ترتبط به كل فقرة من فقراته تتعلق بالأعضاء أو الأخصائي أو الجماعة أو عوامل أخرى كالمؤسسة .

3- تحليل هذه الفقرات في تسلسل منطقي مع بداية التقرير مع الالتزام بإرتباط هذا التحليل بالجوانب التي لديه.

(أ) النظريات العلمية التي تهتم بدراسة الجماعات الصغيرة كنظرية الدور الاجتماعي و النظريات البنائية الوظيفية ونظرية التعامل الاجتماعي وغيرها من النظريات.

(ب) المبادئ والأسس المهنية في طريقة العمل مع الجماعات وتوضيح مدى الالتزام بها وتأثير ذلك في تحقيق أهداف الأعضاء والجماعة وفي تحقيق أهداف العمل الذي يركز في نمو الفرد والجماعة.

(ج) توضيح العلاقة المهنية التي يهتم الأخصائي في عمله مع هذه الجماعة والأسس المبنية عليها وهي الثقة والاحترام والحرية المتبادلة حيث أن هذه العلاقة هي أساس تحقيق أهداف عمل الأخصائي مع هذه الجماعة.

(د) مدى التزام الأخصائي بشروط وأهداف المؤسسة في عمله مع الجماعة والتأثير في الأعضاء للارتباط بهذه الجوانب.

4- التركيز على مناقشة ما جاء في كل فقرة على حدة وارتباطها بالتقدير بصفة عامة ودور الأخصائي بصفة خاصة مثل تأثير هذا الموقف في تكوين وتدعيم العلاقة المهنية.

5- وضع أهم الإيجابيات والسلبيات العامة التي تميز هذا التقرير الذي يوضح عمل الأخصائي مع الجماعة سواء من حيث العلاقة المهنية مع الجماعة أو دوره كأخصائي في جماعة أو اتباع شروط التسجيل التي يجب توفرها.

ب- التحليل عن طريق أسئلة المناقشة:

فى هذا الأسلوب نلاحظ أن التقرير ينتهى ببعض الأسئلة التى يجب أن نلتزم بها أثناء المناقشة ويجب تحليل التقرير فى ضوء تلك الأسئلة وهنا يجب اتباع ما يلى:

1- قراءة التقرير بصفة عامة حتى يمكن الحصول على الفكرة العامة التى يدور حولها التقرير.

2- قراءة الاسئلة التى ينتهى بها التقرير للتعرف على أهم الجوانب التى سوف نبحث عنها عند مناقشة التقرير فى إطار هذه الأسئلة.

3- القيام بقراءة التقرير عن طريق تجزئة الفقرات حتى يمكن دراسة التقرير بعمق واستخلاص بعض الحقائق التى يمكن أن تفيد فى الإجابة على الأسئلة.

4- عند الإجابة على الأسئلة يجب أن تراعى ما يلى:

(أ) الإجابة طبقاً لما جاء فى السؤال وتمشياً مع جوانب التقرير ويمكن أن نستخلص الإجابة من كافة المواقف التى ذكرت فيه.

مثال (ناقش العلاقة المهنية ومظاهرها فى هذه الجماعة)

وهنا يمكن الإجابة من بعض المواقف التى توضيح بعض هذه المظاهر مثل احترام رأى أحد الأعضاء فى بداية الاجتماع أو إعطاء الأعضاء الثقة للأخصائى فى دراسة المشكلة معينة فى نهاية الاجتماع.

(ب) عدم ذكر أى إجابات غير واردة فى التقرير فمثلاً يطلب السؤال عن الإجابة عن أهم العوامل المؤثرة فى ديناميكية هذه الجماعة وهنا ليس المطلوب ذكر كل العامل التى تم دراستها بل يجب أن نذكر التى جاءت فى هذا التقرير فقط.

(ج) يجب التركيز فى الإجابة مع مراعاة ضرورة ارتباطها بالمبادئ والأسس المهنية الخاصة بطريقة العمل مع الجماعات.

5- فى حالة مناقشة العبارات التى تحتها خط يجب أن تراعى ما يلى:

(أ) كتابة العبارة قبل الإجابة بالتعليق والتحليل.

(ب) تركيز الإجابة لما جاء فى العبارة فقط وليس فى العبارات.

- (ج) مناقشة العبارة من حيث أنها مرتبطة بالعضو أو الجماعة أو الأخصائي أو عوامل أخرى مؤثرة في الجماعة.
- (د) في حالة ارتباط العبارة بالأخصائي نناقش دوره المهني ارتباطاً بالمبادئ والأسس والمهارات المهنية.
- (هـ) توضيح الجوانب السلبية أو الإيجابية التي يمكن أن نحصل عليها من مناقشة هذه العبارة.

ج- التحليل الجزئي (طبقاً لاجزاء التقرير الدوري أو التحليلي):

تعتبر التقارير الدورية والتحليلية من أهم التقارير التي يستخدمها الأخصائي في العمل مع الجماعات ولذلك تقوم بتحليل هذه التقارير طبقاً للأجزاء التي تتكون منها أي أن التحليل يتم بطريقة جزئية ويمكن أن نوضح أهم الخطوات في هذا المجال.

- 1- قراءة التصوير بصفة عامة حتى يمكن التعرف على أهم المكونات الأساسية في هذا التقرير ونحصل على الفكرة العامة التي يدور حولها التقرير.
- 2- قراءة التقرير بطريقة جزئية أي طبقاً للأجزاء الرئيسية التي يتكون منها الجزء الإحصائي الإداري، الجزء القصصي، الجزء التحليلي، الجزء التخطيطي واستخلاص النقاط الأساسية لكل جزء من الأجزاء ..
- 3- مناقشة كل جزء بمفرده بناء على أهم الشروط التي يجب أن تتوفر في هذا الجزء فالجزء الإحصائي مثلاً يجب أن يسجل البيانات بطريقة رقمية عن باقي الأجزاء.

- 4- توضيح المبادئ (الأسس المهنية التي التزم بها الأخصائي في هذا المجال في الجزء القصصي لأنه الجزء الأساسي لتقرير الدوري وما هي الجوانب التي لم يهتم بها الأخصائي على الرغم من أهميتها في هذا المجال.
- 5- التعليق العام الذي يوضح استنتاج الصورة العامة بعد مناقشة هذا التقرير بصورة جزئية.

ويشترط في هذا المجال أن يكون التقرير موضوع المناقشة قد تم تسجيله بطريقة الأجزاء الخاصة بالتقرير الدوري (في حالة التقرير الدوري).

6- تقرير يومى عن العمل مع شباب قرية واقد بمحافظة البحيرة:

ذهب الأخصائى إلى مقر الاجتماع مع شباب قرية السلام للإعداد لمشروع خدمة البيئة أثناء الإجازة الصيفية وتأخر الأخصائى نصف ساعة عن ميعاد الاجتماع، وكان الشباب قد وصلوا فى الميعاد عند حضور الأخصائى قال له العضو (سمير) قد حضرنا مبكرا فرد الأخصائى ولا يسهمك كله حصل بعضه وصمت الأعضاء فتحدث الأخصائى عن تعب المواصلات ومشاكله الشخصية التى تضايقه وبدأت المناقشة فى موضوع الاجتماع. وأوضح العضو (جمال) أن مشروع دودة القطن يجب الاهتمام به هذا العام حيث أن العام حيث أن الإمكانيات متوفرة فى الجمعية التعاونية الزراعية فرد الأخصائى أنه لا يعلم عن هذه الإمكانيات أى شىء فرد (جمال) أن والده عضو بالجمعية ورد الأخصائى أنه يرحب بهذه الفكرة و لا مانع أن تناقشها الجماعة وتفكر فى عمل مشروع خاص بها فرد (حسنى) وأوضح أنه لا يحتاج إلى مناقشة كبيرة يمكن الآن أن يتم توزيع المسئوليات فرد الأخصائى أن رأيك فى توزيع المسئوليات سوف تنفيذه ولكن نؤجل لذلك لحين دراسة الموضوع وتحديد تلك المسئوليات واندافع أحد الشباب وطلب بفتح فصول تقوية لأبناء القرية فرد الأخصائى أنك دائما تتدفع كالمدافع وتقاطع الحديث يجب أن تتعلم الذوق وتحتم تلك المسئوليات واندافع أحد الشباب وطلب بفتح فصول تقوية لأبناء القرية فرد الأخصائى أنك دائما تتدفع كالمدافع وتقاطع الحديث يجب أن تتعلم الذوق وتحتم الآخرين. وصمت العضو ولم يعلق وأضاف العضو (سليم) أن ميعاد الحفلة السنوية للناجحين قد قرب ولم نستعد كما يجب ولكن رد الأخصائى أننا نؤجل هذا الموضوع كأن القرية مشغولة بتقنية دودة القطن لخطورتها على المحصول وعلى أى حال يعرض الموضوع على ووافق على تأجيل هذا الحفل.

اقترح الأعضاء (إبراهيم ، جمال ، حسنى) بتشكيل لدراسة هذه الموضوعات على الجمكاعة المرة القادمة فعرض القائد (مجدى) الاقتراح على الجماعة فوافقت برفع الأيدي وجاء المشرف الرياضى لاستكمال التدريب على المباريات الرياضية التى سوف تقام وقد شكره على تعاونه مع الجماعة وحضر

الأخصائي التدريب مع الأعضاء وكان يشجع الجماعة ويعمل على حل الخلافات بين الأعضاء عندما تحدث حتى انتهى النشاط الجماعي في هذا اليوم.

المناقشة العامة للتقرير:

1- يوضح التقرير ان هذا الاجتماع يعقد مع جماعة من الشباب للإعداد لمشروع خدمة البيئة أثناء الإجازة الصيفية أى الهدف من هذا الاجتماع واضح ومعروف للأخصائي والأعضاء كما أن تحديد هذا الهدف يساعد الأعضاء والجماعة على الأعداد لهذا المشروع.

2- يوضح التقارير أن الأخصائي حضر متأخراً منع أن الأخصائي يعتبر هو القدوة والمثل أمام الجماعة في السلوك والأفعال المختلفة التى تواجه الجماعة لأنه الوسيط الذى ينقل القيم والمعايير من المجتمع إلى الجماعة كما أنه النموذج الذى يجب أن يحتذى به الحياة الجماعية بل ربما خارج الجماعة أيضاً.

3- بعد الاجتماع بالحديث عن المشكلات الشخصية التى تهم الأخصائي وما يؤثر فى توجيه الأخصائي لتعامل الجماعة كما يجب الفصل بين الجوانب الشخصية والجوانب المتعلقة بالعمل مع الجماعات.

4- يوضح التقرير أن الأخصائي لا يعطى الفرص المناسبة لى يعبر الأعضاء عن رغباتهم ومقترحاتهم الخاصة ببرامج الجماعة حيث أن الأخصائي يقوم بالرد المباشر على هذه المقترحات وعدم إتاحة الفرصة لمناقشتها وهذا يتعارض مع مبدأ الديمقراطية الذى يعطى الأعضاء حق تقرير المصير. وإتاحة الفرصة للتعبير عن المشاعر والآراء وهذا يتضح لنا عندما عرض العضو (جمال) فكرة الاهتمام بمشروع مقاومة بودة القطن ورأى أحد الشباب الذى لم يوضحه الأخصائي بخصوص فتح فصول تقوية.

5- يستخدم الأخصائي بعض الأساليب التى قد لا يقبلها الأعضاء ومنها جانب من العنف مثل رده على لعضو الذى اندفع فى الحديث كما ذكر فى التقرير ويجب أن يكون تدخل الأخصائي بطريقة مهنية سليمة تعتمد على الاحترام والثقة والحرية المتبادلة حفاظاً على العلاقة بين الأخصائي والأعضاء.

6- من الواضح أن الأعضاء يرغبون في تحمل المسؤولية أثناء الحياة الجماعية ويتضح ذلك من خلال آراء الأعضاء (إبراهيم) ، (جمال) ، (حسن) بخصوص تشكيل لجنة لدراسة مقترحات الجماعة وهذا دليلاً على اهتمام الجماعة بالتنظيم الجماعي طبقاً للتنظيم الوظيفي المرن.

7- لم يتضح قيام الجماعة بالأدوار المطلوبة منهم إلا في نهاية الاجتماع وربما يرفع ذلك إلى عدم إتاحة الفرصة لذلك أو عدم قيام الأخصائي بمساعدة هؤلاء الأعضاء لتحقيق التدريب على القيادة خلال المواقف المختلفة.

8- الاستعانة بالخبراء واضح في هذه الجماعة حيث تم الاستعانة بالمشرف الرياضي للتدريب على البرامج الرياضية وهذا يتمشى مع دور الأخصائي في مساعدة الجماعة أثناء وضع وتصميم البرنامج من حيث ضرورة الاستعانة بالخبراء في البرامج التي لا يتوفر فيها الخبراء من أعضاء الجماعة أو من شخصية الأخصائي نفسه هذا بالإضافة إلى أن الأخصائي كان يساعد الجماعة على الاستفادة من وجود هذا الخبير.

9- من الواضح أن الأخصائي يحتاج إلى إتاحة مواقف خاصة بتحمل المسؤولية للأعضاء حيث أن الأعضاء لديهم الاستعداد الواضح للقيام بهذه المسؤوليات وربما تدخل الأخصائي كثيراً لا يحق هذا الهدف.

10- من الواضح في تسجيل هذا التقرير أن الأخصائي يتبع التسلسل المنطقي الواضح في شرح مواقف الجماعة للمختلفة بالإضافة إلى توفر الأمانة في التسجيل من حيث ذكر الألفاظ التي كان يستخدمها الأخصائي مع بعض ووصفه أنه لم يتعلم الذوق ولكن من العيوب الأساسية عدم شرح عملية التفاعل بطريقة واضحة بالإضافة إلى عدم اقتران أسماء الأعضاء بفاعليها في بعض المواقف.

ثالثاً : نماذج من التقارير المهنية :

النموذج الأول : تقرير عن جماعة السلام بمركز شباب الحرية :

توجهت مع أعضاء جماعة السلام بمركز شباب الحرية إلى حجرة الاجتماعات بعد الانتهاء من التدريبات الرياضية التي كان يمارسها الأعضاء

تحت إشراف المشرف الرياضي واقتراح (هشام) من الأخصائي معلقاً أن لديه اقتراحات هامة للجماعة فأبتسم الأخصائي وعلق أن هذا شيء مهم ولكن علينا أن نناقش هذه المقترحات داخل الجماعة وكان مكان الاجتماع قد أعد بطريقة منظمة ونظيفة فعلق الأخصائي أنه مسرور بهذا الاهتمام وهذا يدل على دور الشباب في المحافظة على إمكانيات المركز وتحمل المسؤولية فرد (حسن) أن هذا واجب لأن المركز مثل بيتي تماماً. وبدأ الاجتماع وطلب (هشام) عرض بعض مقترحاته حيث أن هذا هو الاجتماع الأسبوعي واقترح (هشام) أيضاً إيجاد بعض المسؤوليات التي ترتبط بنشاط الجماعة مثل مسئول العلاقات العامة لأنهم دائماً يتصلون بجماعات ومؤسسات أخرى في المجتمع ومسئول عن طريق الفنون الشعبية لأن الجماعة بها مجموعة كبيرة من أعضاء فريق المركز ورد (بسيوني) رئيس الجماعة بل أمل المركز يعتمد على جماعتهم فقط في عرض الفنون الشعبية فرد الأخصائي أن اهتمامنا بتنظيم الجماعة أمر مرغوب فيه وأنه يعرض الموضوع على الجماعة مادام يساهم ذلك في تحقيق أهداف الجماعة فوافق الأعضاء برفع الأيدي.

اقترح العضو (سمير) ضرورة أن تمارس الجماعة رياضة (الكاراتيه) لأنها رياضة الشباب فرد (أحمد) وآخرين أنها تتميز بالعنف وهناك خوف من إصابة أحد الأعضاء فرد (سمير) أنه مارس هذه الرياضة فتدخل الأخصائي ومرح الاستعانة بالمشرف الرياضي في المؤسسة ليقيم للجماعة فكرة عامة عن تلك الرياضة ثم نبحت في أهمية قيام الجماعة بممارستها أو عدم ممارستها ووافقت الجماعة على ذلك.

واقترح العضو (عوض) ضرورة الإعداد من الآن للمعسكر الذي تقيمهم الجماعة الخاص بالخدمة العامة فإنه مع (إمام) وعلق أنه لا يعرف بالضبط ما الهدف من هذا المعسكر فرد (بسيوني) رئيس الجماعة (أنت جدد دائماً لا تفهم أي موضوع) وظهر الضيق على (إمام) فتدخل الأخصائي موضحاً أنه من حق كل عضو أن يتأكد من هدف كل عمل تقوم به الجماعة ولا بد أن نحترم أي اقتراح وأن نقدر مشاعر بعضنا البعض. فأعترف رئيس الجماعة للعضو وأخذ الأخصائي يشرح باختصار أهداف هذا المعسكر ووافق (حسن) و (هشام) و

(فهم) على اقتراح (إمام) ، (هشام) ، (بسيونى) ، (إبراهيم) لجنة لإعداد هذا المعسكر.

- 1- ناقش العبارات التى تحتها خط ؟
- 2- ما هى المبادئ التى للترم بها الأخصائى فى هذا الاجتماع؟ وأشرح أحد هذه المبادئ ؟
- 3- ما هى الشروط العامة التى كان يجب أن يراعيها الأخصائى فى هذه التسجيل ؟

مناقشة الاسئلة:

أولاً: مناقشة العبارات:

العبارة الأولى:

وكان مكان الاجتماع قد أعد بطريقة منظمة ونظيفة فعلق الأخصائى أنه مسرور لهذا الاهتمام وهذا يدل على دور الشباب فى المحافظة على إمكانيات المركز تحمل المسؤولية.

المناقشة:

نلاحظ فى هذه العبارات الاتجاهات التالية:

- 1- اهتمام الأعضاء بإعداد المكان وتنظيمه وتنظيفه دليلاً على تحمل المسؤولية والاهتمام بالجماعة من كافة جوانبها كما أن العوامل المادية يمكن أن تؤثر فى تفاعل الجماعة وبالتالي فى تحقيق أهداف الجماعة هذا بالإضافة إلى وجود المكان المناسب للجماعة يساهم فى انتظام الأعضاء وممارسة البرامج التى ترعاها الجماعة.
- 2- قام الأخصائى بالتعبير عن مشاعره نحو هذه الجماعة حيث أن التعبير عن المشاعر السلبية بالأسلوب المناسب يساعد توجيه الأعضاء نحو الاتجاه المرغوب هذا بالإضافة إلى أن التعبير عن المشاعر خاصة الإيجابية يمكن أن تدعم لأعضاء الإيجابية التى تعمل من أجل تحقيق أهداف الجماعة.

- 3- يقوم الأخصائى باستشارة الأعضاء نحو ضرورة القيام بالدور الإيجابى فى المحافظة على إمكانيات الجماعة والأماكن الخاصة بها

وهذا يوضح توجيه الأخصائى لأهمية تنمية الاتجاه نحو المحافظة على الملكية العامة الخاصة بممارسة الأنشطة التى تقوم بها الجماعة.

العبارة الثانية:

فرد الأخصائى أن اهتمامنا بتنظيم الجماعة مرغوب فيه وأنه سوف يعرض الموضوع على الجماعة مادام يساهم ذلك فى تحقيق أهداف الجماعة فوافق الأعضاء برفع الأيدى.

المناقشة:

1- تنظيم الجماعة من المبادئ الأساسية فى طريق العمل مع الجماعات ولذلك نجح الأخصائى فى استشارة الأعضاء نحو ضرورة التنظيم واقترح الأعضاء القيام بهذا العمل:

2- يجب فى كل مشكلة أو موضوع أن يرفع الأخصائى إلى الجماعة ويعرض عليها الموضوع لأنه يعمل مع الجماعة طبقاً لطبيعة دور الأخصائى حيث أنه مساعد معين للجماعة ولا يقوم نيابة عن الجماعة ولأنه يعمل معها لتحقيق الغرض للأعضاء و الجماعة.

3- يتبع الأخذ...إلى فى عمله الأسلوب الديمقراطي⁽¹⁾ لأنه مهما كانت قوة الجماعة والسلبيات التى تعانيها فهى تتحمل مسئولية حياتها ويجب أن تستمر فى تحملها و لذلك يؤمن الأخصائى بقوة هذه الجماعة ويتحقق ذلك من خلال العلاقة الطيبة بين الأخصائى والأعضاء.

العبارة الثالثة:

فتدخل الأخصائى أنه من حق كل عضو أن يتأكد من وضوح هدف كل عمل تقوم به الجماعة ولا بد أن نحترم أى اقتراح نقدر مشاعر بعضنا البعض.

المناقشة:

التدخل المهنى فى بعض مواقف الجماعة عملية أساسية لتوجيه تفاعل الجماعة حيث أن التدخل المهنى يوضح دور الأخصائى وتأثيره كممثل للمؤسسة وكشخص مهنى يقوم بمجهودات مؤثرة ويستخدم مصادر مختلفة لتحقيق أهداف التدخل، هذا بالإضافة إلى التركيز على توضيح الهدف عملية أساسية للتأكد

(1) محمد شمس الدين محمد : مرجع سبق ذكره ، ص 76 .

من مدى مساهمة هذه الأهداف لحاجات ورغبات الجماعة ومتفقة مع قدراتها ومتمشية مع وظيفة المؤسسة، هذا بالإضافة إلى أن الأخصائي يساعد على تدعيم العلاقات بين الأعضاء من خلال مراعاة للمشاعر والاحترام المتبادل بين الأعضاء، وهذا مما يحافظ على استمرار حياة الجماعة.

السؤال الثاني:

ما هي المبادئ التي التزم بها الأخصائي في هذا الاجتماع ؟
الإجابة:

أهم المبادئ التي التزم بها الأخصائي هي كما يلي:

1- **مبدأ التنظيم الوظيفي المرن** : ويتضح ذلك باستشارة الجماعة نحو الاهتمام بتنظيم الجماعة ومساعدتهم في إيجاد التنظيم المناسب حيث أن الجماعة المنظمة تصبح أكثر قدرة بين تنظيم الجماعة ومساعدة الجماعة على تنظيم نفسها فهو أمر ينبع من الجماعة نفسها ويساعدها الأخصائي على ذلك.

2- **مبدأ الأهداف المعينة** : هناك أهداف خاصة بكل عضو من الأعضاء كما أن الأخصائي يحدد أهداف مرتبطة مع الجماعة بالإضافة إلى أهداف الجماعة ولكن يرتبط الجميع بهدف جماعي يتم تحقيقه عن طريق الحياة الجماعية ولكن يرتبط الجميع ويجب على الأخصائي أن يساعد الأعضاء في معرفة الأهداف ويمكن تجزئة هذه الأهداف للعمل على تحقيق الهدف الأساسي وهو نحو الفرد والجماعة ويرتبط ذلك بالدراسة العلمية التي يقوم بها الأخصائي ارتباطاً بأهداف المؤسسة وسياساتها وقدرات وإمكانات الجماعة ورغبات وحاجات الأعضاء.

السؤال الثالث:

ما هي الشروط العامة التي كان يجب أن يراعيها الأخصائي في هذا التسجيل ؟
الإجابة: أهم هذه الشروط كما يلي:

1- التسلسل المنطقي في ترتيب ذكر الحوادث والموضوعات التي كان يناقشها الأخصائي مع أعضاء الجماعة مما يعطى الصورة الواقعية لتفاعل الجماعة.

2- سهولة الألفاظ وصياغة العبارات بطريقة تسهل فهم الموضوع المراد عرضه على القارئ حيث أن كل عبارة تتعلق بجانب معين من موضوعات المناقشة.

3- توضيح العلاقة بين كل عضو والحديث الذى يثار أثناء الاجتماع مما يعطى صورة حقيقية للتفاعل وبين الذى يشترك فى هذه العملية بالإضافة إلى استخدام كلمة الأخصائى قبل ذكر أى تدخل أو تعليق قام به الأخصائى أثناء المناقشة فى هذا الاجتماع.

4- يلاحظ فى هذا التقرير ان الأخصائى كان يراعى مبدأ الاختيار حيث أنه قام بتسجيل الموضوعات والمواقف التى لها أهمية فى حياة الجماعة أثناء هذا الاجتماع وهذا ضرورى عند التسجيل أن يختار الأخصائى المواقف التى يقوم بتسجيلها وما يتناسب عمله مع الجماعة .

النموذج الثانى: تقرير عن الاجتماع الأول للأخصائى مع إحدى جماعات نادى أبناء مصر بجمعية العمل الوطنى :

فى الاجتماع الأول للجماعة قام الأخه ائى بتقديم نفسه للجماعة موضحا انه سيعمل معها خلال الفترة القادمة وطلب من كل عضو أن يقوم بتقديم نفسه عن طريق ممارسة إحدى ألعاب التعارف وأبدى الأخصائى بعد ذلك رغبته فى التعرف على أحوال الأعضاء والأنشطة المختلفة التى يفضلون ممارستها خلال الوقت المخصص لذلك وابتدأ الأعضاء ينكلمون جميعا فى صوت واحد وكان رد غالبيتهم أنهم لا يمارسون الكرة القدم بصفة دائمة فتدخل الأخصائى وطلب منهم الهدوء فى الحديث موضحا ولا داعى للخطة لهم بأنه من الأفضل أن يتحدث أحد الأعضاء فقط وأن يستأنن قبل التحدث حتى يستطيع الأخصائى والأعضاء متابعة فقط وأن يستأنن قبل التحدث حتى يستطيع الأخصائى والأعضاء متابعة ما يذكره واعتذر ببعض الأعضاء عما صدر منهم ثم استأنن العضو (محمود) فقال أن أغلب الأعضاء يفضلون النشاط الرياضى خاصة كرة القدم بالإضافة إلى برامج السمر فقاطعة فى الحال العضو (محمد عبد العليم) معترضاً على كلامه وأضاف أن البعض يفضل ألعاباً أخرى ولكنهم قلة ووجه الأخصائى حديثة قائلاً أنه يجب أن يكون هناك حرية فى التعبير لكل عضو

وفجأة أندفع العضو (صالح) قائلاً أنه يرغب في مشاهدة الأفلام السينمائية وخاصة أفلام اللعب مثل الكاراتيه ووضع الأخصائي مرة أخرى أنه لا بد نلتزم في الجماعة بالنظام الذي اتفقوا عليه عند الحديث فاعتذر (صالح) عما بدر منه وأستأن (سيد) طالبا من الأخصائي أن يقوم بعرض البرامج التي يمكن أن تمارسها الجماعة ورد الأخصائي أنه سوف يساهم في إيجاد برامج جديدة ولكنه يرغب في التعرف على رغباتهم والبرامج التي يعملونها وبدأ كل عضو يستأن ليقدّم اقتراحه فعرض (محسن) رغبته في القيام بالرحلات والعضو (عادل) رغبته في التمثيل خاصة أدوار القوة و (إبراهيم) رغبته في المزيد من الاهتمام بكرة القدم ليكون فريق الجماعة أحسن فرق المؤسسة - وهكذا.

بعد فترة سكون داخل الجماعة عبر الأخصائي عن سروره للجماعة للاستماع إلى هذه الاقتراحات وعلق على رغبته ممارسة كرة القدم بأنها فعلا مقيدة ولكن ستكون أفضل لو كان هناك تنوع في نشاط كرة القدم نفسه فلا يكون هناك تركيز على أن مباريات فقط بل يكون هذا التعرف على مكان المطلب وتخطيطه أو نقضى وقتا ممتعا في مشاهدة مباريات التلفزيون أو نتعرف على أبطال كرة القدم لمعرفة حياتهم الشخصية وكيفية قيامهم بالتدريب واتضح على الجماعة السرور والرضا عن طريق إبداء علامات انموافقة بالهمسات المختلفة وقال العضو (أحمد عبد العليم) أن الجماعة لن تشعر بالملل والضيق بهذه الطريقة .

التعليق :

إن التسجيل الطريقة التلخيصية يعتبر ناقصا وغير مستكمل لجميع الجوانب الفنية حيث من المفروض ان التقرر الدوري ينقسم إلى :

1- الجزء الإحصائي : وبه معلومات رقميه عن الجماعة .

2- الجزء الإعدادي : وهو عبارة عن الجزء التخطيطي بالتقرير السابق

وينقسم إلى :

أ - الإعداد المادي : وهو عبارة عن الأدوات التي يتم استخدامها .

ب- الإعداد العضوي : وهو عبارة عن البرامج والمحتويات التي

سيدور حولها الاجتماع .

3- الجزء القصصى: وهو عبارة عن تسجيل المواقف كما حدثت بطريقة السيناريو السينمائى .

ويتم التسجيل على هيئة مواقف فيتم تسجيل الفعل ورد الفعل والاستجابة الفردية والاستجابة الجماعية وكيفية تدخل أخصائى الجماعة فى الموقف ويتم التسجيل عن:

الأفراد / الجماعة / البرنامج / أخصائى الجماعة

4- الجزء التحليلى: ويتم فيه محاولة التوصيل إلى تحليل الأسباب المحتملة التى أدت إلى حدوث هذه المواقف التى تم تسجيلها فى الجزء القصصى ويتم محاولة التوصل لمعرفة هذه الأسباب بالنسبة لكل من : الأفراد / الجماعة / البرنامج / أخصائى الجماعة

5- الجزء التخطيطى: ويتم فيه وضع الخطبة المقترحة بالنسبة لكل من الأفراد / الجماعة / البرنامج / أخصائى الجماعة.

وعليه فإن التسجيل بهذه الطريقة التلخيصية لا يعطى الفرصة الكافية لتوضيح العلاقات المتبادلة والتفاعلات التى تتم بين الأعضاء خاصة وأن التسجيل لم يتم إلا بدرجة بسيطة بتوضيح سلوك كل عضو.

وبمناقشة التسجيل بوجه عام:

(1) تصرف الأخصائى بطريقة سليمة فى الاجتماع الأول حيث قام بتقديم نفسه للجماعة موضحا وظيفة ثم طلب من الأعضاء تعريف أنفسهم له عن طريقة ممارسة إحدى ألعاب التعارف وكان يجب عليه أن يقدم لهم أو يقترح عليهم هذه الألعاب حتى يتعلموا منه . كما ان رغبته فى التعرف على أحوال الأعضاء والأنشطة التى يعملونها يعتبر تصرف سليم منه .

(2,3) عندما تحدث أعضاء فى صوت واحد تدخل الأخصائى ليحد من سلوك الأعضاء وطلب منهم الحديث واحد بعد الآخر مع الاستئذان أولاً .

(4,5) استجاب العضو (محمود) فاستأن من الأخصائى قبل الكلام مفصلا كرة القدم والسر وعندما قاطعه العضو (محمد عبد الحليم) تدخل الأخصائى لتوجيه الجماعة بأنه يجب أن يكون لكل عضو حرية التعبير .

(6) عندما أندفع العضو (صالح) فى الكلام دون استئذان تدخل الأخصائى ليحد من سلوكه مركزا على ضرورة التزام الأعضاء بالنظام .
(7,8) عندما طلب العضو (سيد) من الأخصائى عرض البرامج التى يمكن أن تمارسها الجماعة كان رد الأخصائى منطقى وسليما حيث أنه يرغب فى التعرف على أنشطتهم أولا ثم سيسعد فى إيجاد برامج جديدة مما يعطى لأعضاء الجماعة فرصة التعبير عن رغباتهم .
(9) أن بحث الأخصائى عن صورة للاستماع إلى مثيرحات الأعضاء فيه تشجيع و تقدير لمشاعر الأعضاء كما أن قيامه بتوجيههم إلى صورة التوزيع فى كرة القدم فيه نوع من نابعة من نفس اهتماماتهم.

مثال (2):

التقرير الآتى عن جماعة للأحداث المنحرفين بقسم الأشبال حيث تتراوح أعمارهم من ستة سنوات إلى 12 سنة والجميع مودعين بدور التربية بالجيزة وتعمل معهم إحدى طالبات التدريب بالخدمة الاجتماعية.

فى بداية الاجتماع أظهرت لهم غضبى بسبب عدم تواجدهم فى المكان المخصص لتجمعه عند حضوري وأضاعه حوالى نصف ساعة حتى تم جمعهم وقد استفسرت عن السبب فم يجيبوا فسألت عن رمضان عبد الفضيل بصفته قائدا لهم فأخبرنى بأن السبب هو عدم تعودهم على ذلك ولكنهم وعدونى بأنها ستكون المرة الأخيرة التى أحضر فيها ولا أجدهم مجتمعين فأخبرتهم بأننى أصدقهم ثم أخبرتهم بأننى طلبت عقد اجتماع معهم لأخبرهم:

أولاً: ما تم بينى الأخصائية بشأن المصروف إذ أنها أخبرتنى بأن كل أسرة تأخذ مصروفها حسب السن (إذ أن أعضاء الجماعة قد تساءلوا فى الاجتماع الماضى عن السبب فى أنهم يحصلون على مصروف أقل من أسرة أخرى) وبالنسبة لأسرة مصطفى كامل فأنها أكبر فى السن من أسرة عرابى لذلك فهى تأخذ قرش صاغ فطبعاً مش ممكن أن أسرة عرابى تأخذ زى أسرة مصطفى كامل لأنها أصغر منها وقد أستاذن الطفل عطا محمد فأننت له بالحديث فقال أنه هو رمضان عبد الفضيل ومحمد العنتره قد جاوزا أسم أسرة عرابى

وأنه يحق لهما أن يذهبا إلى أسرة مصطفى كامل إذا انهم بلغوا حوالى الرابعة عشرة فأخبرتهم بأننى قد تحدثت مع الإحصائية فى هذا الموضوع أيضا وقالت أنها قد أرسلت إلى مدير المؤسسة تخبره بذلك فهى تنتظر موافقته ليتم نقلهم واعتذرت لهم جميعا لأننى لم أستطيع أن أرفع مصروفهم.

ثم انتقلت إلى النقطة الثالثة فى حديثى معهم وهى بخصوص حديثى مع المشرفة الرياضية فأخبرتهم بأننى قد تحدثت معها فى هذا الموضوع وأنها أخبرتنى بأنه من الممكن أن تعطيهن كرة للتدريب بشرط أن يستلمها أحدهم ثم يعيدها لها مرة أخرى ثم كلفت محمد العترة بصفته المندوب الرياضى بار يقوم بهذه المهمة.

وفى نهاية الاجتماع سألتهم عن أية استفسارات فأجابوا بالنفى فأنهيت الاجتماع وذهبنا لمزولة النشاط.

التعليق:

يلاحظ أن الأخصائية لم تكن واعية بمبدأ تكوين طيبة بين الأخصائى والجماعة حيث أنها بدلا من أن تبدأ الاجتماع بتحية الأعضاء بدأته بقولها أنها غاضبة منهم بالإضافة إلى استخدامها لأسلوب التهديد عندما أخبرتهم بأنها ستكون المرة الأخيرة التى تحضر فيها ولا تجدهم مجتمعين بالإضافة إلى أن الأخصائية قد من أن تبحث هى عن رد لتساؤلاتها بسبب عدم إسراع الأعضاء فى التجمع الذى قد يكون سببه عدم جاذبية النشاط أو عندما تكون العلاقة مع الأخصائية سيئة فأنها لجأت إلى سؤال الأعضاء وكانت النتيجة الصمت من جانبهم. يبدو أن الأخصائية تتصور أن التقرير الدورى يكتب بعد الاجتماع فقد بدليل أن التقرير لم يستمر تم الانتقال إلى النشاط .

يلاحظ أن الأخصائية عمدت إلى الكتابة بالعامية مثبتة نص ألفاظ زى أسرة مصطفى كامل لأنها أصغر منها والمعروف أنه لا يتم إثبات ألفاظ العامية فى التقرير ألا كانت لها دلالات معينة وتوضع بين قوسين.

المفروض أن الجزء القصصى عرض مواقف حيث أن التسجيل يركز على الفعل الذى يصدر عن العضو وردود الأفعال الفردية من أعضاء الجماعة

بالنسبة لهذا العضو ثم رد فعل الجماعة كجماعة له فمثلا إذا اقترح أحد الأعضاء اقتراحا معيناً يجب تسجيل من الأعضاء الذين أيدوه ومن الذين عارضوه وأخيراً هل اتخذت الجماعة القرار في صالح هذا العضو أم ضده ثم يبين التسجيل دور أخصائي الجماعة ومدى تدخله في الموقف .

وبالنسبة للجزء القصصى أيضاً فبالإضافة إلى تسجيل المواقف والاهتمام بالأفعال وردود الأفعال بالنسبة للأفراد يجب التسجيل عن الجماعة كجماعة وعن البرامج وعن الأخصائي الاجتماعي يلاحظ عموماً أن الطالبة هي التي تتولى قيادة الجماعة بأسلوب مباشر ولم تعطى لرئيس الجماعة الفرصة لكي يقوم بدوره بالإضافة إلى قيامها بمسؤوليات كان يمكنها مساعدة الموظفين في الجماعة على القيام بها مثل الاستفسار عن زيادة المصروف والاستفسار عن نقل الأعضاء الذين تجاوز سنهم إلى الجماعات الأكبر .

النموذج الثالث : تقرير رقم (4) عن أحد الاجتماعات الدورية لجماعات الحرية بمؤسسة الطفولة السعيدة :

الجزء الإحصائي :

رقم الاجتماع : 7 .

تاريخ الاجتماع :

عدد أعضاء الجماعة : 15 عضواً .

أسماء الغائبين : لا يوجد .

عدد الحاضرين : 15 عضواً .

مكان الاجتماع : قاعة الاجتماعات .

حالة الجو : معتدل .

الجزء الإعدادي :

جدول الأعمال مناقشة البرنامج الأسبوعي .

الجزء القصصى :

توجه الأخصائي إلى قناة المؤسسة حيث تقف الجماعة لأخذ تمام المؤسسة وبعد أخذ تمام ناد رئيس الجماعة (بدر) الجماعة إلى مكان الاجتماع وفي البداية طلب الرئيس تريد صحة الأسرة وقام بها الأعضاء

بحماس وفى أثناء جلوس الأعضاء على المقاعد حدثت مشادة بين العضوين (حسن)، (جابر) بسبب تنافسهما للجلوس فى مقدمة الصفوف وتهامس بقية الأعضاء بهمسات جانبية عند تعطيل العضوين للاجتماع وتحمس الرئيس وقام بطردهما خارج الاجتماع ألا أن الأخصائى تدخل وأسرع (حسن) وأوضح للأخصائى ان زميلة جابر لا يرغب فى جلوسه بجواره مع أن المقعد يتسع لهما فسأله الأخصائى عما إذا كان قد طلب منه ذلك بروح طيبة أم بأسلوب غير مقبول فسكت ولم يتكلم وهنا تدخل (جابر) موضحا أن (حسن) يرغب فى الجلوس رغما عنه وعندما نظر الأخصائى إلى (حسن) أسرع معتذرا معللا تصرفه بأنه يعيش فى ضيق طوال هذا الأسبوع بسبب حرمانه من الخروج لزيارة الأسرة فرد الأخصائى أنه مؤلم حقا عدم خروجه ثم سأله هل تظن أن ذلك يعتبر مبرار لسوء معاملته لزملائه؟ فصمت ولم يتكلم وهنا أضاف الأخصائى أنه يجب ألا تجعل ضيفك يؤثر على علاقتك مع بقية أصدقائك وذكر الأخصائى فشكره على ذلك وهنا أعلن رئيس الأسرة بدء الاجتماع ثم عرض جدول الأعمال الذى تركز حول مناقشة الأعضاء حول عملية وضع البرنامج الأسبوعى والاستماع إلى مقترحات الأعضاء وبدأت الرغبة عند كثير من الأعضاء فى طلب الأذن بالحديث لعرض مقترحاتهم واستأنى العضو (سعيد) واقترح أن تمارس الجماعة فى الاجتماع القادم لعبة الملاكمة ولكن أعترض (شاهين) و (فتحى) على ذلك بحجة أن هذه اللعبة تتصف بالعنف والقسوة وهنا تدخل الأخصائى موضحا أنه رغم عنف اللعبة إلا أنها مفيدة لتقوية العضلات وبناء الجسم واقترح رئيس الجماعة استطلاع رأى بقية أعضاء الجماعة فى ذلك واتضح أن هناك أغلبية غير موافقة وعلل (خميس) ذلك أن كثيرا من الأعضاء لا يعرفون قواعد اللعبة وكيفية ممارستها عمليا وأنه يعطى فكرة عامة عن هذه اللعبة وليكن ذلك فى ميعاد الاجتماع القادم للجماعة ووافق الأعضاء على هذا الاقتراح .

أبدى العضو (حسنى) رغبته فى الاستماع مع الجماعة إلى إحدى القصص المصورة الموجهة بالمكتبة والتى عرضها الأخصائى فى الأسبوع الماضى .

لندفع العضو (بيومى) و (جمعه) معبرين عن سرورهم بهذه القصص ولكن تدخل رئيس الجماعة متفعلا موجهها حديثا للعضوين عن صورة الاستئذان قبل الحديث ولم يتقبل العضوين توجيه الرئيس وأصبحت هناك همسات من باقى أعضاء الجماعة فتدخل الأخصائى موجهها حديثا للجماعة قائلا أن كل عضو له حق إبداء رأى والتعبير عن رغبته وحاجته ولكن بشرط وأضاف الأخصائى أنه من الأفضل أن يستمع هو والأعضاء إلى قصة من القصص مثل عرض الأخصائى وصمت الأعضاء تشاطين للأخصائى فرد الأخصائى أنه لا مانع من عرض القصص على أساس أن يقوم أحد الأعضاء بذلك فى المرات التالية وسوف يعاون الأخصائى العضو الذى يحاول القيام بهذا النشاط .

ثم تقدم العضو (جابر) مقترحا أن تمارس الجماعة مباراة فى كرة القدم حيث أن الجماعة لم تمارس هذه الرياضة فى الأسبوع السابق فرد الرئيس أن الجماعة تمارس للبرامج التى يتفق عليها فى الاجتماعات وتأخذ موافقة جماعية ولذلك تمارس أى نشاط لم يتفق عليه فى فترة النشاط الحر ولكن اتضح على وجه العضو (شاهين) الضيق وطلب نفس النشاط كل من (بيومى) ، (وعبد السلام) وعرض الموضوع على الجماعة فوافق الأعضاء برفع الأيدي .

وسأل رئيس الجماعة أن كانت هناك اقتراحات أو آراء أخرى لمناقشتها حيث أن الاجتماع على وشك الانتهاء فسأل (محمود) عن موضوع الأدوات الفنية الذى ناقشته الجماعة فى الأسبوع السابق فقاطعة (فاروق) أنه دائما يسأل عن موضوعات سابقة وأيده فى ذلك (منعم) و (بيومى) ولكن أوضح الأخصائى لهما أن هذا واجب على كل عضو أن يتابع ما اتخذته الجماعة من قرارات وأنها يجب أن نحترم آراء بعض وأن نتيح الفرصة لكل عضو وفى سؤاله ومناقشته لأى أمر من الأمور أن نحافظ على النظام كما اتفق عليه فى بداية الاجتماع وعرض القائد معاقبة (فاروق) لمقاطعته زميله ورات الجماعة حرمانه من ممارسة النشاط فى البرنامج القادم ووافق الأخصائى على ذلك وأوضح الأخصائى أن موضوع الأدوات الفنية يعرض الآن على استطلاع رأى بقية أعضاء الجماعة فى ذلك واتضح أن هناك أغلبية غير موافقة وعل (خميس) ذلك أن كثيرا من الأعضاء لا يعرفون قواعد هذه اللعبة فرد الأخصائى قائلا أنه لا مانع

من أن تتعلم للجماعة قواعد اللعبة وكيفية ممارستها عمليا وأنه لا ممانع من الاستعانة بالمشرف الرياضى الموجود بالمؤسسة .

وفى النهاية شكر الأخصائى الجماعة على اهتمامهم واشتركتهم فى المناقشة ورغبته فى اشتراك كل عضو فى هذا الاهتمام فى الاجتماعات والأنشطة القادمة وحياتهم على أن يلتقى بهم فى الاجتماع القادم وربت الجماعة صيحتها والتحية وقصرف الأخصائى .

التعليق :

الجزء الإحصائى :

لن حضور أعضاء الجماعة كلهم وعدم غياب أحد منهم قد يتخذ دليلا على جاذبية البرنامج الذى ستمارسه الجماعة .

الجزء الإعدادى :

عادة ما يكون الجزء الإعدادى غير ما لى بالجزء التخطيطى كالتقرير الدورى السابق والجزء الإعدادى ينقسم إلى :

(أ) الإعداد المالى : أن ما تم إعداده من أدوات سيتم استخدامها فى هذا الاجتماع .

(ب) الإعداد المعنوى : وهو المحتوى الذى سيدور حوله الاجتماع من غرس القيم الرياضىة أو الدينية أو ما تم من علاقات واتصالات أو ما ستمارسه الجماعة من برامج كالتمثيليات والقصص .

الجزء القصصى :

1- أن حضور الأخصائى بداية لاجتماع الجماعة يفيد فى التعريف على الأعضاء الذين يحضرون مبكرين دائما أو الذين يحضرون متأخرين ومن هم الأعضاء الذين يحضرون سويا ومن الأعضاء الذين يحضرون بمفردهم .

2- كما أن قيام الأعضاء بتربيد صيحة الأسرة بحملى قد يكون دلالة على ولأنهم للجماعة بالإضافة إلى جاذبية البرنامج الذى سيقومون بممارسته بعد تلك .

3- أن المشادة التي حدثت بين العضوين حسن وجابر بسبب التنافس على الجلوس في مقمة الصفوف قد تدل على عدم وجود علاقة طيبة بينهما حيث يتقبلان الجلوس إلى جوار بعض .

4- أن قيام رئيس الجماعة بدوره عندما يطرد العضوين الذين قاما بالشجارات خارج الاجتماع كان يتقضى أن يقوم الأخصائي بتدعيم ذلك.

5- ويعتبر تدخل الأخصائي في الأمر قبل إتمام عملية الطرد بالاستفسار عن سبب الشجار مما دعى العضو حسن إلى الإعراف بأن نتيجة لضيقة طوال الأسبوع بسبب حرمانه من الخروج لزيارة أسرته قد طلب الجلوس إلى جوار العضو جابر بنوع الخشونة واعتذر عن ذلك.

6- لتقدير استخدام الأخصائي التجاوب لمشاعر العضو حسن الذي منع من زيارة أسرته ثم ابتداء يستفسر منه هل هذا يعتبر مبرر لسوء معاملته لزملائه ويعتبر ذلك مهارة من الأخصائي في استخدام العلاقات ثم أوضح الأخصائي بأنه مستعد لمساعدته فيما يضايقه بعد الاجتماع وفي هذا التزام بمبدأ تكوين علاقة طيبة بين الأخصائي وعضو الجماعة .

7- أن طلب العضو سعيد أن تمارس الجماعة لعبة الملاكمة ثم اعترض كل من العضوين شاهين و فتحي بأنها لعبة سيئة يدل على أن هذه الرغبة ليست رغبة جماعية وكان يمكن عرض الأمر على الجماعة لاتخاذ قرار جماعي بشأنها .

8- أن تدخل الأخصائي وإيداء رأيه الشخص كان متسرعا في هذا الموقف فقد كان المطلوب منه عرض الأمر على الجماعة تتخذ فيه قرار جماعي بطريقة ديمقراطية وهذا ما حدث عندما تم استطلاع رأى فأتضح ان الأغلبية غير موافقة .

9- أن اقترح الأخصائي بأن تنظيم الجماعة قواعد اللعبة وكيفية ممارستها عمليا يعتبر اقتراح طيب مع الاستعانة في ذلك بالموارد الموجودة بالمؤسسة مثل المشرف الرياضى أو المنسوب الرياضى للجماعة لتعليم الأعضاء .

10- أن رغبة العضو حتى في الاستماع مع الجماعة إلى القصص قد لاقت تأييدا من بقية الأعضاء .

11- أن تدخل الأخصائي قد أكد على حسن كل عضو في التعبير عن رأيه ولكن بشرط الالتزام بالنظام وإلا أوقعت عليه الجماعة العقاب وعندما طلب الجماع من الأخصائي أن يقوم بإلقاء القصة اقترح أن يقوم أحد الأعضاء بذلك ولكن إزاء إصرار الأعضاء استجاب لمشاعرهم مع التأكيد على أن يحاول الأعضاء إلقاء القصة في المرة القادمة وأنه كالأخصائي سيقوم الأعضاء بمساعدته في ذلك .

12- اقترح العضو جابر بأن تمارس الجماعة كرة القدم قد لقي من الأعضاء تأييدا حيث أنها من البرامج المحببة إليهم .

13- أن سؤال العضو محمود عن ادوات النشاط الفني ومقاطعة العضو فاروق وكل من العضو منعم وبيومي له قد امتصت تدخل الأخصائي ليقرر وجوب احترام حق كل عضو في إبداء رأيه من المحافظة على النظام والالتزام بذلك خلال الاجتماعات.

ويلاحظ عموما أن التسجيل في الجزء القصصى يجب أن يكون على هيئة مواقف يت التركيز على تسجيل الملاحظات على سلوك وتصرفات كل من الفرد / الجماعة / البرنامج / الأخصائي . ويقوم الأخصائي بتسجيل الفعل ورد الفعل والاستجابة الفردية والاستجابة الجماعية والكيفية التي تدخل بها الأخصائي وبالنسبة بهذا التسجيل ينقصه الجزء التحليلي الذي يقوم بتحليل ما ورد في الجزء القصصى من النواحي الآتية : الإيراد وما هي الأسباب المحتملة التي أدت بهم إلى هذا السلوك وهذه التصرفات الجماعية وتحليل سلوكها والبرنامج وما هي الأسباب التي أدت إلى ملائمة الجماعة والأخصائي ومدى نجاحه أو عدم نجاحه في التدخل مع استخدام مبادئ ومهاراته .

ويضم التسجيل أيضا الجزء التخطيطي الذي يقوم فيه الأخصائي بوضوح الخطة المقترحة والتي ستنفذ في الاجتماع القادم بالنسبة للتعامل مع كل من الأفراد ، الجماعة ، البرنامج ، أخصائي الجماعة.

النموذج الرابع : مثال لتقرير دورى :

فيما يلى بعض جوانب تقرير دورى لجماعة الأمل والخير بالمركز الاجتماعى بمدينة (15 مايو) ..

طلبت جماعة من الفتيات تتراوح أعمارهن بين 15-16 سنة الانضمام الى المركز الاجتماعى وكانت الفتيات قد وافقت المؤسسة على قبولهن بشرط الخضوع لسياسة المؤسسة التى تحتم أن يكون مع كل أنشطة المركز من قبل ولكن كانت أسرهن معروفة للمؤسسة لاشتراك الأخوة والأخوات الصغار كما سبق للمؤسسة أن قدمت مساعداتها لبعض أخواتهن عندما وضعوا تحت المراقبة الاجتماعية أو عندما أفرج عنهم بضمان ولى الأمر :

وفى الاجتماع الأول حضرت (سهير) مبكرة وكانت فتاة تبدو عليها النضج الجسمى بطريقة واضحة ولكن يبدو أنها كانت تشعر بالسرور من شىء وتتصق بها بأسلوب الطفل الصغير ثم حضر أربعة من أعضاء الجماعة معا ثم تبعهم عضوان معا أيضا .

وخلال الاجتماع كانت لا توجد سوى اختلافات طفيفة بين الجماعتين الأخيرتين وظلت (سهير) منعزلة بالرغم من أنها كانت منطلقة فى تعليقاتها أثناء مناقشة الجماعة ولكن ظلت تعليقاتها عالقة فى الهواء (أى تصبح هباء) ولم يكن يلتفت أحد تعليقاتها وكان يبدو للملاحظة وكأنها لا تشعر بهذا التجاهل .

ثم عبرت الفتيات عن عدم رضائهن عن الأنشطة التى كانت جماعتيهن تقوم بها إذا لم يكن يرقن تماما ماذا يفعلن وعندما سألتهن الأخصائية هل كان ذلك هو السبب الذى جعلهن تقررن الحضور إلى المؤسسة ؟ فانطلقن جميعا فى صوت واحد وقلن (نعم) ثم حدث كثيرا من الصياح وعندما عاد الهدوء بدت موجه من الكراهية تظهر نحو هؤلاء الصبيان أن كل ما نشعر به من ضيق بسبب تلاميذ المدرسة (كله منهم تلامذة المدرسة) هم الذين كانوا معه لمعالجة هذا الموضوع إذا كان هؤلاء التلاميذ يوجهون إليهم تهمة السظترقة والانحلال وعبرن عن الغضب والشعور بالامتهان وتعجبت الأخصائية إذا كن يعملن كيف بدأت مثل هذه الشائعات فقد كانت هناك حساسية مباشرة نحو هذه الأقوال

بصرف النظر عن مدى صدقها. وجعلتهن الأخصائية الاجتماعية يشعرون أن مثل هذه الميول نحو الجنس الآخر طبيعية ومقبولة لمن في أعمارهن .

وأثار هذا التعليق موجه من الاتهامات رد الفتيات الأخريات في المدرسة وأشارات (جميلة) و (فاتن) إلى أن كل الرجال (ليسوا طبيبين) وكذلك أشارت كل من (سهير) و (مديحة) و (فاتن) إلى أشقائهم الذين كانوا بالإصلاحية وعبرن عن مشاعر مريرة نحوهم واعتبرتهم السبب فيما لحقهم من سمعة سيئة وكان عليهن اللوم وهن يتكلمن أحيانا بغضب وأحيانا أخرى يمتزج كلا منهن بالبكاء.

وعبرن عن الكراهية نحو المدرسة ويتحدثن عن المعلمات والمعلمين والفصول بطريقة تبعد عن الذوق وكانت بعض الشكاوى تبدو غير موجهة إلى أحد وكان البعض الآخر يردد الاتهامات وعيونهن على وجه الأخصائية الاجتماعية لأثارها بطبيعة الحال .

ومن ناحية قالت (مديحة) لأخصائية الجماعة أنك لم تتكلمي كثيرا هل تعتقدين أنه يمكنك أن تقفى إلى جانبا؟ فرددت الأخصائية أنها تحب أن تتعرف عليهن جيدا وأنها تعلم أن من الأمور الهامة بالنسبة للفتيات أن يتحدثن عن الأمور التي تشغل بالهن وأنها تتطلع إلى أن تعمل معهن دائما فإدارات (مديحة) عيها في الجماعة وقالت (الكلام ده سمعناه كثير) وهذا يقال لتهدئتهن وقد يكون أحيانا مجلب للأمل .

وانتظمت الفتيات إلى الحديث عن الملابس وعبرن مرة أخرى عند عدم رضائهن عن ملابسهن وعبرن عن الحسد لما يرتديه الفتيات الأخريات واقترحت الأخصائية أنهن يستطعن في المرة القادمة تزيين ثيابهن بأشرطة ملونة تجعلها أنيقة تسير الموضة السائدة هذا الاقتراح اعجب الفتيات وبدأت مناقشات اتسمت بالحيوية وبيعض التخطيط العشوائي أعقبه ضحك وجرى في أنحاء الحجرة وسألتهن الأخصائية هل يمكنها زيادة كل واحدة في بيتها قبل الاجتماع القادم حتى يمكنها التعرف على كل واحد وعلى أسرتها وجد هذا الاقتراح قبولا وحماسا فعليا الأمر الذي لندمشت له الأخصائية . واقترحت الفتيات عدة مواعيد تكون أكثر ملائمة لحضور أخصائية الجماعة إلى بيوتهن .

أولاً: الدراسة :

ماذا تعنى هذه الحقائق التى جمعتها أخصائية الجماعة من هذا الاجتماع فقط وتستطيع على ضوءها تحديد أهدافه الدور الذى تقوم به مع هذه الجماعة بالذات. تضم هذه الجماعة فتيات مرافقات لهن كثير من الميول الطبيعية معظم الفتيات فى هذا السن أكثر ميولاً نحو الشبان والأنشطة وبالرغم من ذلك كن يشعرن انه ينبغي إنكار أحد هذه الميول الأساسية (حيل دفاعية فى سن الشبان) . وقد كانت الفتيات فعلاً يشعرن بالامتهان والنبذ من الفتيات الأخريات يشعرن بالامتهان بسبب سمعة الأسرة وعلى الأقل كانت ثلاثة من الفتيات ينتمين لأسر من هذا النوع .

أما الحقائق الخاصة بالفتاتين فكانت تشير إلى سوء العلاقات بين أبويها وأن كان ذلك ليس مؤكداً وكن يكرهن المدرسة وكان يبدو أن لديهن رغبة جارفة ليكن مقبولات وموضوع تقدير من شخص رائد (لاحظ الاستجابة والترحيب الحار لدعوة الأخصائية لزيادة المنازل) .

إلا أن عبارة (مديحة) التى وافق الأعضاء الأخريات عليها وهى كلام من ده كثير سمعناه (تبين أنهن لا يتوقعن أن يفضل الكبار كثيراً من أجلهن) .

وهن كجماعة يظهرن كأنهن يرتبطن بعلاقات وثيقة مع وجود شخص منبوذ (سهير) والتباين وأن كانت أسباب النبذ ليست واضحة فى هذا الاجتماع .

ولم يكن لدى الأخصائية الاجتماعية كثيراً من الحقائق التى تتصل بالفتيات كأفراد فنبت (سهير) والتباين بين نضجها الجسمى ونموها الاجتماعى يشير إلى حاجتها إلى اهتمام خاص أما (مديحة) فيمكن أن تكون المتحدث باسم الجماعة كما أنها الأكثر عدوانية وبرغم من ذلك فأنها الفتاة التى تحتاج إلى ارتباط أكبر بشخص راشد .

ونلاحظ أن الاجتماعات الأولى لا تعطى عادة إلا انطباعات عامة عن الأفراد ولذلك ينبغي أن نحلل ما نجعله بحذر تام ولكن عندما تتوفر علاقات تقوم على الثقة يستطيع الأخصائى أن يلاحظ الأعضاء يعبرون عن أنفسهم ويكشفون عن جوانب شخصياتهم فى حرية وانطلاق هذه المعلومات والحقائق التى

حصلت عليه الأخصائية من أعضاء الجماعة فى هذا الاجتماع الأول لا تعتبر كاملة وأن كانت تعتبر مفيدة بطبيعة الحال .

وبمعرفة البيئة أو الجيرة التى يعيش فيها الفتيات وزيارتهم وأسرهن فى البيوت (تعتبر هذه الزيارة على جانب كبير من الأهمية وجزء لا يمكن للأخصائى الاستغناء عنه فى حالة عمله فى الخدمة الاجتماعية وكذلك بالرجوع للمعلومات الموجودة بالمؤسسة يستطيع أخصائى الجماعة التوصل إلى معلومات قيمة عن كل عضو من الفتيات وعن الجماعة بأكملها .

ثانياً : التحليل :

هذه الجماعة تتكون من عدد من الفتيات المراهقات ينحدرون عن طبقة اجتماعية دون المتوسط يعيشون فى منطقة أو يترددون على مدرسة تضم بعض الأحيان قدراً كبيراً من النقود أو الاشتراكات وبالتالي تعجل هؤلاء عن الاشتراك فيها وكان خمس فتيات من بين السبع فتيان من أسر تعاني مشكلات أسرية (هجر - ابا مدمنين الخمر) - أخوة فى مؤسسات الأحداث) وكان منهن فتاتان من أسرة مستقرة نسبياً وأن كانت تعاني من مشكلات اقتصادية وجميع الفتيات كان تحصيلهن الدراسى ضعيفاً وكن عاديات أو طبيعيات من ناحية النمو والوزن والطول والظهر العام وكانت الفتيات جميعاً بحاجة لتقبل الراشدين ويتمنين (أن يعاملن مثل الفتيات الأخريات) وأن يحصلن على نفس المراكز التى يتمتع بها الفتيات الأخريات وكان لهن روح قتالية ويثرن ضد ما يعتبرونه ظلماً وما يتمتع به الأخريات من مستويات اقتصادية عالية وما هن فيه من عدم التقبل فى البيئة الاجتماعية .

وبالرغم من أن الجماعة تبدو وحدة فيها علاقات وثيقة فإن كل فتاة من الناحية الفعلية لا تهتم إلا بنفسها وتستخدم الأخريات كمجرد أدوات أو قناطر وهذا أيضاً من أسباب امتناعهن عن التحدث مع (سهير) .

ثالثاً : (التخطيط - عملية المساعدة) :

مساعدة الفتيات فى إشباع حاجتهن إلى التقدير حتى تختفى مشاعر المرارة التى تملوهم ويمكنهن بعد ذلك الارتباط ببعضهم البعض .

مساعدتهن للكلام والتعبير عن الموضوعات التي تثير اهتمامهن بهدف اكتشاف أساليب مقبولة لتغيير بعض جوانب الموقف (مثلاً) مناقشة المسؤولين في المدرسة مشكلة التكاليف العالية الخاصة بالأنشطة ومساعدتهن للتبصر بدورهن في المشكلة ودفعهن نحو التعبير .

تزويد الفتيات والتقبل والفهم من الأخصائية حتى يشعرن بأنهن مرغوب فيهن وتظهر لهن ما يتمتعن به من أهمية أفراد ويتعلمن أن مثل هذه العلاقة من الأمور الممكنة وهذه المشاعر من المرغوب في تحويلها بعد ذلك إلى الراشدين الآخرين.

مساعدة الفتيات في الحصول على خبرات في الإنجازات وعمل المسئوليات لرفع ثقتهم للمعيشة مع مواقف أسرية معينة لا يمكن تغييرها مع الأخذ في الاعتبار عمليات التحويل وحصر موارد المجتمع المحلي لاستغلالها في حمل بعض المشكلات الأسرية والتي تجد اهتمام كافياً في الوقت الحالي ومساعدتهن لتقبل هذه المساعدة .

رابعاً : تدريبات خاصة بمواقف العمل مع الجماعات :

(الموقف الاول) :

اولاً : الديناميكية في جماعة الشمس :

عقب ممارسة كرة القدم توجهت مع الأعضاء إلى حجرة الاجتماع ولاحظت أن الحجرة نظيفة مغلقة بأن هذا الشيء رائع .. لقد صدق وعد (هشام) وهنالك عضو (سرحان) بأنه اشترك مع (هشام) في تنظيم الحجرة وتعاون معهم أيضاً (سمير) قائد الجماعة فأثبتت على هذا المجهود ، وان هذا السلوك يدل على نضج وتفكير سليم فعلق (على) أن هذا أمر بسيط وأنه يعتقد أن هذا يرجع أساساً إلى تشجيع القائد ومشاركته معهم في هذا العمل ورد (سمير) أن أعضاء الجماعة على استعداد لعمل أي شيء لو أبحث لهم الفرصة لذلك تكأمنت على كلامه وقلت مبشراً بأننى أتمنى أن نشترك معا في القيام بأعمال الجماعة.

فقاطعتنى (محسن) وأوضح أن الإمكانيات أحياناً غير متوفرة ولذلك نستطيع أن نتعاون معا فرد (بسيونى) مثلاً مثل ضيق أماكن الاجتماعات واللعب وقلة

الأدوات الرياضية فرد الأخصائى أننا سوف نمارس الأنشطة فى إطار ما يتوفر لدينا من إمكانيات وأدوات ويمكن تحقيق ذلك من خلال التعاون بين الأعضاء وانتقل الأعضاء إلى مناقشة موضوعات أخرى.

ما هى العوامل المؤثرة فى ديناميكية جماعة الشمس ؟

ما هى دور الأخصائى فى توجيه هذه الديناميكية ؟

الموقف الثانى :

أثناء قيام الجماعة بإعداد مشروع خدمة البيئة بحى الشيخ زايد بالإسماعيلية قدم القائد تقريراً حول جماعة الشباب من حيث القيام بمشروعات قومية خاصة بتنظيم الأسرة ودعوة الشباب إلى المشاركة فى مشروع خاص بالتدريب على المهارات المهنية والحرف اليدوية وقام العضو (على) وقاطع القائد موضحاً أننا لم نقم بدراسة هذا الحى من كافة جوانبه حيث أنه يتضمن سكان كانت لهم ظروف خاصة خاصة أثناء حرب أكتوبر وما قبلها من حروب بالإضافة إلى أن هناك مشروعات بالإسماعيلية خاصة بالشباب وأيده فى ذلك (كارم) و (فؤاد) ورد القائد أنك دائماً تعتقد الأمور وتقف أمام تحقيق أهداف الجماعة فرد (على) أنا أتحدثك أن قمت بتحديد الهدف بوضوح وسادت لحظات صمت فى الجماعة وأتجه الأخصائى لرد ولكن قاطع (كارم) الصمت وقال للقائد أنك مسيطر ولا ترغب دائماً الاقتناع برأى أى عضو وأيده فى ذلك (فؤاد) و (على) وتدخل الأخصائى وتحدث عن الهدف الذى تسعى إليه الجماعة وهو خدمة البيئة ويعرف ذلك من اسم الجماعة (جماعة الشباب لخدمة البيئة) كما أن الجماعة لها علاقات طيبة مع المجتمع والمجتمع يرغب فى إتاحة الفرصة لنا بخدمة هذه البيئة واستأنن (بكر) الأخصائى وقال نريد بيانات عن الحى من مختلف جوانبه كما قال (على) ونظراً إلى (على) مبتسماً وقال (على) أنا دائماً أتحدث عن الطريق الصحيح وبدأت همسات الأعضاء ذلك فوعد الأخصائى الجماعة بظانه سوف يدعو بعض سكان الحى وبعض القيادات الشعبية وسوف نتفق على عمل لقاءات مع بعض الأسر ونقوم الجماعة بعمل دراسة مبسطة حول هذا الموضوع.

ناقش ديناميكية جماعة السباب لخدمة البيئة ؟ كيف يمكن دراسة هذه الديناميكية ؟

مواقف خاصة بالتسجيل :

فيما يلي جزء من تقرير جماعة (العمل الوطني) بمؤسسة الشباب:

قدم العضو (عبد الله) اقتراحاً بأن تقوم الجماعة بإعداد مجلة حائط يعرض فيها دور كل طالب في المجتمع الذي يعيش فيه من حيث المحافظة على بلدهم مثل نظافة الشوارع واستخدام وسائل النقل العام وأهمية الأماكن الأثرية والسياحية بالإضافة إلى عرض الأنشطة التي تمارسها الجماعة ، سأل (عبد الله) رأى الجماعة في هذا الاقتراح فقال (سيد) هل ستكون مثل باقى المجلات التى بها موضوعات عديدة ولا يقرأها أحد فأشار (سامح) قائلاً أصل (سمير) يحب الرسم وعامل فنان هو و (عبد الله) فسأله (عماد) ما أسم المجلة فرد (سامح) الخدمة العامة فأعترض (فوزى) و (إبراهيم) و (عمر) بأن هذا الاسم لجماعة من جماعات بمؤسسة وبدأ كل عضو يعرض الاسم الذى يرغبه وكان قائد الجماعة فى بداية الاجتماع عرض على الجماعة جدول الأعمال الذى يتضمن أعمال عديدة يجب مناقشتها فى الاجتماع فاندفع القائد (حسن) وقال أنه ليس لدينا وقت لكل هذه المناقشات أنكم تناقشون مناقشات (بيزنطية) فضحك الأعضاء وضحك معهم الأخصائى واستكملت الجماعة المناقشة واتفقت الجماعة على إعداد مجلة تسمى بإسم (أبناء مصر) ووافق الأعضاء على هذا الاقتراح وكان يبدو على الأعضاء

الرغبة فى الانتقال لمناقشة الموضوعات الأخرى وشاهد الأخصائى أن بعض الأعضاء يتحدثون بمحادثات جانبية بالإضافة إلى أن العضو (إكمال) كان يدفع العضو (نبيل) ليفسح له المجال وسأل الأخصائى القائد فى استكمال جدول الأعمال.

ناقش الجوانب الإيجابية والسلبية فى هذا التقرير مع تدعيم رايك علميا ومنيا.
ثانياً : مواقف خاصة بالبرنامج :

قامت جماعة (الرحلات) برحلة إلى القلعة وأثناء ذهاب الجماعة تحدث الأخصائى مع الأعضاء عن دور الشباب فى إعداد وصيانة وتجميل هذه القلعة فرد (إبراهيم) نحن نعلم ذلك ولذلك رغبتنا أن نذهب لمشاهدة ما فعله الشباب وأضاف (عوض) أن زيارة القلعة كانت رغبة الجماعة منذ فترة طويلة ولكن

(بسيونى) قائد الجماعة لم يوافق على ذلك فرد (بسيونى) أنتى كنت أنتظر موافقة جماعية عن كل الأعضاء فتحدث الأخصائى مع الجماعة وأوضح لهم أن مثل هذه البرامج ضرورية من أجل التعرف على الأماكن الأثرية والسياحية الهامة هذه الهامة فى مجتمعنا ، هذا ويزيد من ثقافة الشباب وقام (سيد) المنسوب الثقافى وأجرى مسابقة ثقافية حول المعلومات العامة بين الأعضاء وكانت هناك أسئلة كثيرة لم يستطيع الإجابة عنها فعلق بعض الأعضاء مثل (أحمد) و(سمير) أن هذا يدل على ضعف المستوى الثقافى وهنا صمت الأعضاء ، وقال الأخصائى أنه يمكن الاهتمام بمثل هذه البرامج التى سوف تفيد الأعضاء من كافة الجوانب.

وعندما وصلت السيارة إلى القلعة نزل الأخصائى والقائد فى البداية وانتظم الأعضاء فى صفوف وكان هناك أحد المرشدين الذى يساعد الجماعة فى شرح الجوانب التاريخية والمعلومات العامة عن منطقة القلعة وكان الأعضاء جميعاً يشتركون فى تقديم الأسئلة إلى المرشد وكان يرحب بجميع أسئلة الأعضاء واخذ بعض الأعضاء صوراً تذكارية وكاد العضو (جمال) أن يتشاجر مع (عوض) بسبب دفعه أثناء التصوير وقام الأخصائى بتهنئة الموقف وبعدها تجمع الأعضاء حول الأخصائى الذى طلب من كل عضو إعداد فكرة توضح ما شاهدته الجماعة سواء طريق عن طريق الصور أو التقرير أو مجلة حائط وسوف تقدم الجماعة جائزة لأحسن وبدأ الأعضاء مثل (محسن) و(سيد) و (عوض) يعرضون بعض الأفكار فرد الأخصائى أننا سوف نشاهد ذلك بعد أسبوع فى اجتماع خاص تعرضه الجماعة ويمكن استخدام الإمكانيات المتاحة فى المؤسسة كأدوات الفنون والأشغال اليدوية وغيرها ، كما يمكن الاستعانة بالخبراء داخل المؤسسة وخارجها حتى تتكون مجموعة من الأفكار التى توضح هذا الموضوع واستمرت الجماعة فى استكمال الجولة داخل القلعة.

ناقش مع التحليل البرنامج الذى تمارسه الجماعة وخاصة أن هؤلاء الأعضاء فى المرحلة الثانوية.

ما هى المبادئ التى كان يراعيها الأخصائى فى ممارسة البرنامج والمبادئ التى كان يجب أن يراعيها؟

المراجع:

أولاً : المراجع العربية:

1. إبراهيم عصمت مطاوع : أصول التربية ، ط3، دار المعارف ، 1982 .
2. إبراهيم مذكور : معجم العلوم الاجتماعية ، القاهرة ، الهيئة المصرية العامة ، 1975 .
3. أحمد نكي بدوى : معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، بيروت ، مكتبة لبنان ، 1982 .
4. أحمد عبد العزيز سلامة ، وعبد السلام عبد الغفار : علم النفس الاجتماعي فى دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1971 .
5. أحمد عزت راجح : أصول علم النفس ، ط6، القاهرة، دار الكتاب العربى للطباعة والنشر، بدون سنة نشر .
6. أحمد كمال أحمد : تنظيم مجتمع ، الجزء الثامن ، مكتبة القاهرة الحديثة، 1970 .
7. أنيس عبد الملك : خدمة الجماعة ودورها فى المجتمع الاشتراكي، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية ، 1972 .
8. تهنى عبد السلام محمد : إدارة المعسكرات الحديثة ، الإسكندرية ، دار المعارف ، 1986.
9. محمود السيد سلطان : دراسات فى التربية والمجتمع ، الجزء الأول، دار المعارف ، 1986.
10. سعيد عبد الرحمن : السلوك الإنسانى ، تحليل وقياس المتغيرات ، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة ، 1976 .
11. صلاح مخيمر ، عبده ميخائيل رزق : المدخل إلى علم النفس الاجتماعي، مكتبة الإنجلو المصرية ، القاهرة ، 1960 .
- 12- عبد الباسط عبد المعطى : البحث الاجتماعي ، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1984 .
13. عبد الحليم رضا عبد العال : البحث الاجتماعي فى الخدمة الاجتماعية ، دار الثقافة للطباعة والنشر ، 1988 .

14. عبد الحميد عبد المحسن : دليل معيارى لملاحظة أدوار أعضاء الجماعة، بل برنت ، 1986 .
15. عبد الفتاح عثمان : خدمة الفرد والمجتمع المعاصر ، مكتبة الأنجلو المصرية ، 1970.
16. عدلى سليمان وعبد المنعم هاشم : أسس العمل مع الجماعات الإنسانية، مكتبة عين شمس ، 1976 .
17. عرفات عبد العزيز سليمان : ديناميكية التربية فى المجتمعات ، مكتبة الانجلو المصرية ، 1979 .
18. على أحمد على : أساسيات سلوك الإنسان ، مكتبة عين شمس ، القاهرة، 1977 .
19. على السلمى السلمى : السلوك الإنسانى فى الإدارة ، مكتبة غريب ، القاهرة 1986 .
20. عمر التونى الشيبانى : مناهج البحث الاجتماعى ، دار الثقافة 1971
21. فاروق عبد الحميد لقانى : الأصول الفلسفية للتربية ، جامعة إسكندرية، 1982 .
22. فاطمة مصطفى الحارونى : سيكولوجية العلاقات الاجتماعية ، مطبعة السعادة ، الطبعة السابعة ، 1977 .
23. كمال درويش وآخرون : اتجاهات حديثة فى الترويج ، وأوقات الفراغ، القاهرة ، دار الفكر العربى ، 1982 .
24. لويس كامل مليكة : سيكولوجية الجماعات والقيادات ، القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية ، الطبعة الثالثة ، 1970 .
25. مارفن شو ترجمة : مصرى هنورة ، محيى الدين أحمد : ديناميات الجماعة ، دار المعارف ، الطبعة الثالثة ، 1970 .
26. ماهر محمود عمر : سيكولوجية العلاقات الاجتماعية ، دار المعرفة الجماعية ، الإسكندرية ، 1992 .
27. محمد الهادى عفيفى : أصول التربية ، مكتبة الانجلو المصرية ، 1977.

28. محمد شمس الدين أحمد : العمل مع الجماعات فى محيط الخدمة الاجتماعية ، القاهرة، مطبعة يوم المستشفيات ، 1986 .
29. محمد عاطف غيث وآخرون : مجالات علم الاجتماع المعاصر ، دار المعرفة الجامعية، 1985 .
30. محمد عبد الله إبراهيم : ممارسة خدمة الجماعة مع الجماعات التلقائية وعلاقتها بتنمية المجتمعات المحلية الحضرية ، (داسة تجريبية على جماعات الشباب التلقائي بحى القللى، القاهرة) رسالة لنيل درجة دكتوراه الفلسفة فى الخدمة الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان ، 1981 .
31. محمد ماهر محمود عمر : المقابلة ، الإسكندرية ، دار المعرفة ، 1989 .
32. محمود حسن : نمو الفرد فى الجماعات الصغيرة دار الكتب الجامعية ، 1977 .
33. ناريمان محمد رفاعى : دراسة السلوك القيادى لدى طلاب الحلقة الأولى من التعليم الأساسى ، مجلة دراسات تربوية ، المجلد الثالث - الجزء (12) ، القاهرة ، 1988 .
34. نجيب اسكندر وآخرون : الدراسة العلمية للسلوك الاجتماعى ، مؤسسة المدبوعات، 1980 .
35. نصيف فهمى منقريوس وآخرون : منظومة العمل مع الجماعات وعملياتها الأساسية، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان 1995 .

تفهرس

الصفحة	الموضوع
3	مقدمة
5	الفصل الأول التدخل المهني بطريقة العمل مع الجماعات
7	الموضوع الأول: المحددات الأساسية للتدخل المهني
8	الموضوع الثاني: الأسس العلمية والمهنية للتدخل المهني
8	الأساس الأول : النظريات العلمية
10	الأساس الثاني: المقومات المهنية
13	الموضوع الثالث: عمليات التدخل المهني
16	الموضوع الرابع: الأساليب المستخدمة في التدخل المهني
17	الموضوع الخامس : الإجراءات التنفيذية للتدخل المهني
17	الإجراء الأول
17	الإجراء الثاني
19	الإجراء الثالث: استخدام المكونات المهنية اللازمة لتحقيق التدخل المهني
20	الإجراء الرابع: استخدام المواقف الجماعية كمواقف أساسية للتدخل المهني
22	الإجراء الخامس: تحديد عائد التدخل المهني للأعضاء والجماعة
25	الإجراء السادس: تقويم التدخل المهني بطريقة خدمة الجماعة
26	الموضوع السادس: تقويم التدخل المهني
27	الموضوع السابع: المشكلات التي تواجه الاختصاصي الاجتماعي في التدخل المهني
29	الفصل الثاني الموجهات المهنية في ممارسة طريقة العمل مع الجماعات
31	أولاً: مصادر الموجهات المهنية لممارسة العمل مع الجماعات
32	1- فلسفة العمل مع الجماعات
36	2- الركائز المهنية كموجه للممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات
38	3- مبادئ طريقة العمل مع الجماعات.

الصفحة	الموضوع
39	المبدأ الأول: مبدأ الأهداف المحددة والمعينة علمياً ومهنياً
40	المبدأ الثاني: مبدأ تكوين الجماعة المخطط والمنظم
41	المبدأ الثالث: مبدأ التفريد أو فردية العضو والجماعة
42	المبدأ الرابع: مبدأ تكوين العلاقة المهنية بين الأخصائي والجماعة
43	المبدأ الخامس: مبدأ توجيه التفاعل الجماعي
44	المبدأ السادس: مبدأ التنظيم الوظيفي للجماعات
46	المبدأ السابع: مبدأ استخدام قدرات وامكانيات الأعضاء والبيئة
49	المبدأ الثامن: مبدأ الدراسة والبحث المستمر
50	ثانياً: تطبيقات لاستخدام الموجهات النظرية لطريقة العمل مع الجماعات
50	1- تطبيقات في استخدام المبادئ المهنية للعمل مع الجماعات
52	2- تطبيقات خاصة بالركائز المهنية لأخصائي العمل مع الجماعات
54	التطبيق الأول
57	التطبيق الثاني
58	3- التطبيقات المهنية التي تتضمن العمليات الأساسية في طريقة العمل مع الجماعات
58	العملية الأولى: عملية البت في القبول
59	العملية الثانية: عملية التعاقد
60	تدريبات عملية حول العمليات المهنية
63	الفصل الثالث الجماعات في خدمة الجماعة
65	مقدمة
65	أولاً: تعريف الجماعة في طريقة خدمة الجماعة
67	ثانياً: السمات الأساسية للجماعة في خدمة الجماعة
68	ثالثاً: المكونات الأساسية في بناء الجماعة
71	رابعاً: الدوافع المؤدية للانضمام للجماعات
74	خامساً: وظائف الجماعات

الصفحة	الموضوع
74	1- الوظائف المؤسسية
76	2- وظائف متعلقة بحل المشكلات
76	3- وظائف تربوية وعلاجية
77	سائلاً: أنواع الجماعات في طريقة خدمة الجماعة
77	1- جماعات النمو
77	2- جماعات المشاركة والمواجهة لمشكلات المجتمع
79	3- جماعات الرعاية والمساندة الاجتماعية
80	4- جماعات العمل والمهام
83	5- الجماعات العلاجية للاضطرابات والأمراض النفسية
83	6- الجماعات التلقائية (جماعات أطفال بلا مأوى)
84	سابعاً: المراحل الأساسية لنمو الجماعة
85	المرحلة الأولى : مرحلة التكوين والقبول
86	المرحلة الثانية: مرحلة التفاعل والمشاركة
87	المرحلة الثالثة: مرحلة الانتماء والممارسة الفعلية للحياة الجماعية
88	المرحلة الرابعة: مرحلة النضج والإنجاز
89	المرحلة الخامسة: مرحلة تحقيق الأهداف والإنهاء
90	ثامناً: مشكلات الجماعات وكيف يواجهها أخصائي الجماعة
90	1- العوامل الراجعة إلى خصائص الأعضاء
91	2- العوامل الراجعة إلى الجماعة كوحدة قائمة بذاتها
94	3- العوامل الراجعة إلى البرنامج الذي تمارسه الجماعة
95	4- العوامل الراجعة للأخصائي الاجتماعي الذي يعمل مع الجماعة
95	5- العوامل الراجعة للمؤسسة
99	تدريبات حول موضوع الجماعات الفصل الثالث
101	الفصل الرابع تكوين الجماعات والعضوية
103	مقدمة
104	أولاً : مناهج دراسة تكوين الجماعات

الصفحة	الموضوع
105	ثانياً : الإجراءات التي يجب القيام بها عند تكوين الجماعة
106	1- تحديد طرق تكوين للجماعات
107	2- تحديد الغرض من تكوين للجماعات
108	3- تحديد الإجراءات التنظيمية للعمل داخل الجماعة
110	4- تحديد الخبرات اللازمة للعمل مع الجماعة
112	5- تحديد الأساليب المهنية للعمل مع الجماعة
115	6- تحديد فريق العمل الذي يعمل معه إحصائي الجماعة
117	7- تحديد أساليب الاتصال اللازمة لربط الجماعة بالمجتمع المحلي.
118	8- تحديد طرق وأساليب التقويم كعملية مهنية في طريقة خدمة الجماعة
119	ثالثاً : عضوية الجماعة في طريقة خدمة الجماعة
120	رابعاً : الاتجاهات الأساسية في بناء العضوية
120	الاتجاه الأول: الاتجاه السيكولوجي في بناء عضوية الجماعات
121	الاتجاه الثاني: الاتجاه الاجتماعي في بناء العضوية
121	الاتجاه الثالث: الاتجاه البيئي في بناء العضوية
122	الاتجاه الرابع: الاتجاه الاقتصادي في بناء العضوية
123	خامساً : مصادر انعضوية في طريقة خدمة الجماعة
124	سادساً : أساليب بناء العضوية في الجماعات الصغيرة
124	الأسلوب الأول: التكوين الاختياري
125	الأسلوب الثاني: تكوين الجماعات الاجبارية
127	سابعاً : المشكلات التي تواجه العضوية وكيفية مواجهتها
129	تدريبات حول أهم موضوعات الفصل الرابع
131	الفصل الخامس ديناميكية الجماعات الصغيرة
133	مقدمة
134	أولاً: مفهوم الديناميكية
136	ثانياً: أهمية دراسة ديناميكية الجماعات الصغيرة
143	ثالثاً: القوى والعوامل المؤثرة في ديناميكية الجماعات الصغيرة

الصفحة	الموضوع
143	العامل الأول: أخراض الجماعة
145	العامل الثاني: الخصائص الشخصية للأعضاء المكونين للجماعة
146	العامل الثالث: الخبرات الجماعية السابقة للأعضاء
147	العامل الرابع: حجم الجماعة
150	العامل الخامس: مشاركة الأعضاء
151	العامل السادس: الأدوار الوظيفية للأعضاء
156	العامل السابع: التنظيم الوظيفي للجماعة
157	العامل الثامن: الضبط الاجتماعي ووضع الحدود للسلوك
158	العامل التاسع: التفاعل والاتصال داخل الجماعة
159	العامل العاشر: القيادة داخل الجماعة
161	العامل الحادي عشر: الموارد والإمكانات وتأثيرها في الديناميكية
163	العامل الثاني عشر: التوحد مع الجماعة
164	رابعاً: أنواع الديناميكية
164	التصنيف الأول: تصنيف الديناميكية طبقاً لمصدر التأثير
165	التصنيف الثاني: تصنيف الديناميكية طبقاً لمرحلة النمو الخاصة
168	خامساً: خبقة دراسة الديناميكية
168	أولاً: استخدام الملاحظة
170	ثانياً: التقارير الدورية
171	ثالثاً: التقارير التقويمية
171	رابعاً: المقاييس الاجتماعية
172	سادساً: تدريبات عملية حول الديناميكية
175	الفصل السادس أخصائي العمل مع الجماعات
177	أولاً: التعريف بأخصائي العمل مع الجماعات
178	ثانياً: الإسهام المهني والتعلم لأخصائي العمل مع الجماعات
178	الجانب الأول : الاستعداد الشخصي
179	الجانب الثاني : الإعداد المهني

الصفحة	الموضوع
186	ثالثاً: المهارات الأساسية التي يجب أن يكتسبها أخصائى خدمة الجماعة
186	المهارة الأولى : المهارة فى استخدام وظيفة المؤسسة
189	المهارة الثانية : المهارة فى الاتصال بالمشاعر
191	المهارة الثالثة : المهارة فى استخدام واقع الزمن الحاضر
192	المهارة الرابعة : المهارة فى استثارة واستخدام علاقات الجماعة
195	المهارة الخامسة : المهارة فى تكوين علاقة مهنية
196	المهارة السادسة : مهارة الأخصائى فى مساعدة الأعضاء والجماعة على تنظيم وإدارة الحياة الجماعية
197	المهارة السابعة : مهارة الاتصال مع الأعضاء والجماعة
198	المهارة الثامنة : مهارة الحصول على البيانات والمعلومات وتوظيفها لمساعدة الأعضاء والجماعة
199	رابعاً: دور الأخصائى فى العمل مع الجماعات
204	خامساً: مواقف جماعية تواجه الأخصائى فى عمله
211	تدريبات حول موضوع اخصائى العمل مع الجامعات الفصل السادس
213	الفصل السابع البرنامج فى طريقة العمل مع الجماعات
215	أولاً: وضع وتصميم البرنامج
218	ثانياً: عملية بحوث تقويم وتطوير البرامج
219	1- منطق النموذج Design Logic
220	2- التصميمات التجريبية وشبه التجريبية
222	ثالثاً: أهداف البرنامج فى طريقة العمل مع الجماعات
224	رابعاً: الأسس التي يجب مراعاتها عند التصميم أو التخطيط للبرنامج
230	خامساً: المراحل الأساسية فى تصميم وتنفيذ البرنامج
233	سادساً: المحتويات الأساسية فى البرنامج
233	وسائل التعبير فى طريقة العمل مع الجماعات
234	1- المصكرات فى طريقة العمل مع الجماعات

الصفحة	الموضوع
236	أنواع المعسكرات المنظمة
237	المعسكرات المنظمة في مصر .
239	تقسيم المعسكرات المنظمة حسب المدة
239	أولاً : المذهب الطبيعي والمعسكرات المنظمة
240	ثانياً : المذهب التجريبي والمعسكرات المنظمة
243	ثالثاً : المذهب الواقعي لمعسكرات المنظمة
244	رابعاً : المذهب المثالي والمعسكرات المنظمة
246	2- جماعة الرحلات
248	كيف ندرس دينامية جماعة الرحلات
249	كيف تؤثر في دينامية جماعة الرحلات :
251	الإجراءات الأساسية الخاصة بإعداد وتنفيذ الرحلات
251	أولاً : المرحلة التمهيدية
252	ثانياً المرحلة التنفيذية
254	ثالثاً : المرحلة التقييمية
256	3- المناقشة الجماعية
257	الأسس المهنية في إعداد وتنفيذ المناقشة الجماعية
258	المراحل الأساسية عند تنفيذ المناقشة الجماعية
261	أهم الأساليب التي يمكن أن تتبع عند القيام بالمناقشة الجماعية
264	المرحلة التقييمية للمناقشة الجماعية
266	دليل تقييم العضو للمناقشة
267	سابعاً : تدريبات عملية موضوع البرنامج
269	الفصل الثامن
	التسجيل في طريقة العمل مع الجماعات
271	أولاً: مفهوم التسجيل
271	ثانياً: فوائد وأغراض التسجيل في خدمة الجماعة
276	ثالثاً: أنواع التسجيل وأساليبه
276	1- التقرير الدوري

الصفحة	الموضوع
280	2- التقرير التحليلي
284	رابعاً: تطبيقات أساليب التسجيل
284	النوع الأول- التسجيل الصوتي
285	النوع الثاني التسجيل عن طريق الأجهزة السمعية البصرية
285	النوع الثالث- التسجيل باستخدام الرسوم والأشكال البيانية
287	النوع الرابع- التسجيل باستخدام المقاييس الاجتماعية
289	النوع الخامس- التسجيل باستخدام الحاسب الآلي
289	خامساً: الأخطاء الشائعة في التسجيل
291	الفصل التاسع التقويم كعملية مهنية في طريقة العمل مع الجماعات
293	أولاً: تعريف التقويم في طريقة العمل مع الجماعات
294	التعريف الإجرائي للتقويم
295	ثانياً: الأهداف التي يحققها التقويم
295	الهدف الأول: هدف يتعلق بممارسة الأخصائي الاجتماعي لطريقة خدمة الجماعة
297	الهدف الثاني : هدف التقويم الذي يتعلق بأعضاء الجماعة
298	الهدف الثالث : هدف التقويم الذي يتعلق بالجماعة
298	الهدف الرابع : هدف ينهلّق خاصة بالبرنامج الذي تمارسه الجماعة
299	الهدف الخامس : الخاصة بالمؤسسة
299	الهدف السادس : هدف يتعلق بالمجتمع
300	ثالثاً: أنواع التقويم
300	1- التقويم من حيث العناصر الأساسية في طريق العمل مع الجماعات
301	2- أنواع التقويم من حيث القائمين به والمشاركين فيه
304	رابعاً: عناصر التقويم في طريقة العمل مع الجماعات
304	العنصر الأول : أغراض التقويم
305	العنصر الثاني : المسئول عن التقويم

الصفحة	الموضوع
306	العنصر الثالث : التوقيت المناسب للتقويم
308	خامساً: طريق التقويم
313	سادساً: وسائل التقويم فى العمل مع الجماعات
313	أولاً : الملاحظة
314	ثانياً : استمارة المقابلة
315	ثالثاً : المقاييس
319	رابعاً : التقارير الدورية
320	خامساً : جمع البيانات والمعلومات والحقائق الأساسية فى التقويم
321	سادساً : مرحلة التصنيف والتفريغ والتحليل للبيانات والمعلومات
322	سابعاً : الوصول إلى النتائج الأساسية بالتقويم
322	ثامناً : استخدام نتائج التقويم
324	سابعاً: الصعوبات التى تواجه التقويم
330	ثامناً: تدريبات على التقويم
333	الفصل العاشر أساليب التحليل المهني فى العمل مع الجماعات
335	مقدمة
336	أولاً : أهداف تحليل المواقف فى خدمة الجماعة
337	ثانياً : الأساليب المختلفة لتحليل المواقف
337	الأسلوب الأول : الأسلوب التحليلي
337	الأسلوب الثاني : الأسلوب الجزئي
338	الأسلوب الثالث : الأسلوب الزمني
338	الأسلوب الرابع - دليل مناقشة المواقف فى العمل مع الجماعات
341	خامساً : الأساليب المهنية فى تحليل التقارير الخاصة بالعمل مع الجماعات
347	ثالثاً : نماذج التقارير المهنية
347	النموذج الأول : تقرير عن جماعة السلام بمركز شباب الحرية
352	النموذج الثانى: تقرير عن الاجتماع الأول للأخصائى مع إحدى جماعات نادى أبناء مصر بجمعية العمل الوطنى

الصفحة	الموضوع
357	النموذج الثالث : تقرير رقم (4) عن أحد الاجتماعات الدورية لجماعات الحرية بمؤسسة الطفولة السعيدة
363	النموذج الرابع : مثال لتقرير دورى
367	رابعاً : تدريبات خاصة بمواقف العمل مع الجماعات
371	المراجع
375	الفهرس



© Topline: 01016836119

Bibliotheca Alexandrina



4102065

المكتب الجامعي الحديث

مساكن سوتير - أمام سيرا ميكا كليبواترا
عمارة (5) مدخل 2 الأزاريطه - الإسكندرية

تليفاكس : 00203/4865277 - تليفون : 00203/4818707

E-Mail : modernoffice25@yahoo.com